

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe: Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis

Badel, Steffi (Ed.); Schüle, Lea Melina (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
wbv Media GmbH & Co. KG

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Badel, S., & Schüle, L. M. (Hrsg.). (2019). *Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe: Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis*. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG. <https://doi.org/10.3278/6004691w>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe

Erfahrungen und Erkenntnisse aus
Forschung und Praxis

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe

Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis

Steffi Badel, Lea Melina Schüle

Steffi Badel, Lea Melina Schüle

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe

Erfahrungen und Erkenntnisse
aus Forschung und Praxis



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



© 2019 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

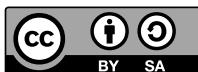
Covermotiv:
AndreyPopov/iStockphoto

Bestell-Nr.: 6004691
ISBN: 978-3-7639-6014-9 (Print)
DOI: 10.3278/6004691w

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum
Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos
ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz
veröffentlicht:
creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen
sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können
Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als
solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in
diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass
diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Danksagung

Unser herzlicher Dank gilt zuallererst den zahlreichen Akteuren, die sich mittlerweile schon viele Jahre mit den Themen Pflege und Grundbildung beschäftigen und den Fokus ihrer Arbeiten vor allem auf die Qualifizierung von Pflegehelfer*innen legen und damit die Qualität in der Pflege zu verbessern helfen. Insbesondere danken wir den Autor*innen, die durch ihre (Projekt-)Arbeit und den daraus entstandenen Beiträgen diesen Sammelband mitgestalteten und das Thema arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflege weiter in die Öffentlichkeit tragen und zur nachhaltigen Verankerung beitragen.

Unser Dank gilt weiterhin dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das das Projekt INA-Pflege 2 und viele weitere Projekte unterstützt und begleitet hat und damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von Alphabetisierung und Grundbildung in der Bundesrepublik leistet. Unser Dank richtet sich dabei insbesondere an unsere Projektkoordinatorin der Dekade für Alphabetisierung, Frau Antje Winkler, die durch ihr außerordentlich hohes Engagement gegenüber dem Thema Alphabetisierung/Grundbildung, durch ihre fachliche Kompetenz, aber vor allem durch ihre Fähigkeit, Projektmitarbeitende zu koordinieren und zu vernetzen, den Grundstein zur Entstehung dieses Sammelbandes gelegt hat. Unser Dank gilt auch dem wbv Verlag, vor allem Frau Judith Linneweber, für die Begleitung während des gesamten Veröffentlichungsprozesses und die geduldige Beantwortung aller damit aufkommenden Fragen. Dank geht auch an Diana Stuckatz, die bei den ersten Gesprächen mit den Autor*innen maßgeblich beteiligt war und organisatorische Prozesse gerade zu Beginn unserer Arbeiten zu dieser Veröffentlichung in die Wege geleitet hat. Einen großen Dank möchten wir abschließend an Aneli Hüttner, Antonia Burkhardt und Daniel Srock für das Review der Beiträge sowie Regina Rysel, Annika Löbsin und Patrick Richter für ihr offenes Ohr und die hilfreichen Anregungen bei Entscheidungen rund um den Sammelband aussprechen.

Steffi Badel und Lea Schüle

Inhalt

Geleitwort der Herausgeberinnen des Sammelbandes	7
Abstract	11
Grußwort	13
I Zum aktuellen Stand in der Pflegehilfe	15
<i>Steffi Badel, Lea Melina Schüle</i> Zum aktuellen Stand in der Pflege	17
<i>Steffi Badel</i> Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflege	33
<i>Steffi Badel, Lea Melina Schüle</i> Förderung von Alphabetisierung und arbeitsplatzorientierter Grundbildung in Deutschland	51
<i>Sabine Schwarz</i> Viele Wege führen zum Ziel	61
<i>Sevim Aydin, Anke Frey, Emily Hall, Sabine Raab, Tony Strunz</i> Arbeitsplatznahe Grundbildung für Pflegehilfskräfte	71
II Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe	81
<i>Angela Rustemeyer</i> Sicher im Lesen und Schreiben – sicher in der Pflege	83
<i>Diana Stuckatz</i> Aus der Praxis, mit der Praxis, in die Praxis	97
<i>Caroline H. Kurz, Gabriela Ölmann</i> Lehr- und Lernmaterialien für die Pflegehilfe	105
<i>André Hamann, Sabine Schwarz</i> Deutsch für die Pflege	117

III Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt 123*Sevim Aydin, Anke Frey, Emily Hall, Sabine Raab, Tony Strunz*

Kursformate von Grundbildungsmaßnahmen in der Pflege 125

Diana Stuckatz

Wege in die Pflegehilfe 133

Thomas Gill, Anja Witzel

Politik? Nicht ohne mich! 145

Geleitwort der Herausgeberinnen des Sammelbandes

Einführung einer generalistischen Pflegeausbildung, Anhebungen des Pflegemindestlohns, gesetzliche Pflegereformen und -gesetze wie bspw. die Pflegestärkungsgesetze I und II oder das am 1. Januar 2019 in Kraft getretene Pflegepersonal-Stärkungsgesetz – dies sind einige wenige Beispiele, wie derzeit auf die angespannte Situation in der Pflege von politischer Seite aus reagiert wird. Tagtäglich machen Schlagzeilen in verschiedenen Medien auf den dramatischen Pflegenotstand heute und in Zukunft aufmerksam, der sich insbesondere durch massiven Personalmangel und Finanzierungsprobleme immer weiter zu verschärfen droht. Circa 36.000 unbesetzte Stellen in der Kranken- und Altenpflege und ein Arbeitsmarkt, der fast keine potenziellen Pflegekräfte bereithält, machen auf die Misere in Deutschland aufmerksam. In Zukunft wird sich dieses Dilemma – wenn nicht gravierende Veränderungen eintreten – noch verschärfen. Denn der Anteil alter Menschen steigt in den nächsten Jahren gemessen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland weiter an. Und mit zunehmendem Alter nimmt auch zugleich die Wahrscheinlichkeit des häuslichen, medizinischen und pflegerischen Unterstützungsbedarfs zu. Im Jahr 2030 wird sich der Anteil an Pflegebedürftigen auf 3,48 Millionen erhöht haben. Das sind 32 Prozent mehr als noch im Jahr 2013 und 63 Prozent mehr als im Jahr 2005 (Rothgang et al. 2012¹).

Jedoch darf der Fokus nicht nur auf das quantitative Problem fehlender Pflegekräfte gelegt werden. Ebenso verändern sich Struktur und Finanzierung der Versorgungsangebote und Abhängigkeiten gesundheitlicher Dienstleistungen von politischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen. Und der medizinische Fortschritt lässt spürbare Veränderungen im Gesundheitswesen erwarten und führt zu immer neuen und komplexeren Möglichkeiten in Diagnostik, Therapie, Prävention, Rehabilitation und Pflege. Diese Entwicklungen stellen zugleich aber auch eine Herausforderung dar, denn sie dienen nur dann den Pflegebedürftigen, wenn qualitativ hochwertig ausgebildetes Fachpersonal mit diesen Entwicklungen Schritt halten kann. Gute Pflege heißt in jedem Fall, aktuelles Fachwissen so anzuwenden, dass den Möglichkeiten und Erwartungen des Pflegebedürftigen entsprochen wird.

Während derzeit eine rege geführte Diskussion zur Ausgestaltung bzw. Spezialisierung der dreijährigen Pflegefachkraftausbildung geführt wird, erfährt die berufliche Fort- und Weiterbildung als notwendige und bedeutende Option der qualitativen beruflichen Weiterentwicklung kaum Beachtung. Berufsbegleitendes Lernen ist in der Pflege unerlässlich.

1 Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2012). In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Gütersloh: Matthiesen Druck. Zugriff am 12.05.2018. Online verfügbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf.

Und genau um das berufsbegleitende Lernen in der Pflege geht es in den hier vorliegenden Beiträgen des Sammelbands. In stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen arbeiten meist unter schwierigen physisch und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen sowohl Pflegefach- als auch Pflegehilfskräfte. Über die Hälfte dieser Beschäftigten (55 Prozent) verfügen über keinen bzw. einen sonstigen (fachfremden) Berufsabschluss (Statistisches Bundesamt 2018). Die meisten von ihnen helfen mit ihrer Fürsorge und Hingabe pflegebedürftigen Menschen, die im täglichen Leben Unterstützung benötigen, und leisten einen verantwortungs- und wertvollen Job.

Doch steigen die Anforderungen in der Pflege unaufhörlich und machen eine zunehmende Professionalisierung der Pflege(hilfs)kräfte notwendig. Solide fachliche und schriftsprachliche Kompetenzen gelten als unabdingbar, um therapeutische und medizinisch-pflegerische Aufgaben wahrnehmen zu können. Jedoch macht eine mangelnde Grundbildung auch bei Pflegekräften, die in stationären oder ambulanten Pflegeeinrichtungen arbeiten, nicht halt. Nicht ausreichend lesen oder schreiben zu können betrifft viele Personen, ca. 7,5 Millionen in unserem Land, so das Ergebnis der leo. – Level-One Studie (Grotlüschen & Riekmann 2011). Unzureichende schriftsprachliche Kompetenzen von Pflegepersonen stellen ein außerordentlich hohes Risiko für alle am Pflegeprozess Beteiligten dar, letztlich auch für die Pflegekräfte selbst.

Seit der Veröffentlichung der Hamburger leo. – Level-One Studie hat sich der Blick auf Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen erheblich geändert. Auf verschiedenen Ebenen entwickelten sich Diskurse über angemessene und wirksame Reaktionen auf die Problematik mangelnder Grundbildung. Als eine der bildungspolitischen Reaktionen ist die „Nationale Strategie für Alphabetisierung“ und die darauf folgende „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ zu nennen. In deren Rahmen entstand eine Vielzahl vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderter Projekte, die Menschen im Fokus haben, deren schriftsprachlichen Kenntnisse unter den für das alltägliche Leben als notwendig angesehene Maß liegen.

Die Beiträge in dem hier vorliegenden Sammelband entstanden im Rahmen dieser BMBF-geförderten Projekte, bei denen es um Qualifizierungs- und Integrationsbemühungen von Pflegehilfskräften geht, die Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben.

Die Publikation gliedert sich in drei Abschnitte:

Der erste Teil beschreibt die aktuelle Situation in der Pflege, insbesondere in der Pflegehilfe („Zum aktuellen Stand in der Pflegehilfe“). Es werden die dramatische Beschäftigungssituation, die Möglichkeiten der Rekrutierung von Personal und die neuen Herausforderungen an die Fach- und Sozialkompetenzen der Beschäftigten in der Pflege und Pflegehilfe beschrieben. Außerdem wird die heterogene Gruppe der Pflegehilfskräfte skizziert, die Schwierigkeiten im Lesen und Schreiben hat und an Grundbildungsmaßnahmen teilnimmt. Des Weiteren wird das Konzept der

Grundbildung vorgestellt als auch die Maßnahmen zur Förderung von arbeitsplatz-orientierter Grundbildung in der Pflege.

Im zweiten Teil („Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe“) werden Konzepte von Grundbildungsmaßnahmen und Erfahrungen bei der Schulung von Menschen mit Schriftsprachdefiziten und Anforderungen an Arbeitsmaterialien vorgestellt, die das Ziel verfolgen, die Lese- und Schreibkompetenzen Erwachsener zu fördern und die Integration in den Berufsalltag zu unterstützen.

Der dritte Teil („Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt“) befasst sich mit dem Anspruch von Grundbildung als Voraussetzung zur Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt.

Steffi Badel und Lea Schüle

Literatur

- Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011). *leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus*. Hamburg. Zugriff am 10.01.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf.
- Rothgang, H., Kalwitzki, T., Unger, R. & Amsbeck, H. (2016). *Pflege in Deutschland im Jahr 2030 – regionale Verteilung und Herausforderungen*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Lebenswerte Kommune, 4. Gütersloh. Zugriff am 30.05.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/89_Kommunen_der_Zukunft/Policy_LebensWK_4_2016_final.pdf.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018). *Gesamtkatalog 2018*. Wiesbaden. Zugriff am 04.01.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Gesamtkatalog0000101.pdf;jsessionid=36AA78B8715808C7BE6D8A667474A908.InternetLive1?__blob=publicationFile.

Abstract

In Deutschland waren im Jahr 2015 nach dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) 2,9 Millionen Menschen pflegebedürftig. Bis zum Jahr 2050 wird sich diese Zahl nahezu verdoppeln (Statistisches Bundesamt 2017¹; Bertelsmann Stiftung 2012). Schon jetzt steht nicht ausreichend qualifiziertes Personal für die Pflege zur Verfügung, der Bedarf wird auch in Zukunft weiter ansteigen. Um eine quantitativ und qualitativ anspruchsvolle Pflege zu sichern, sind sowohl Weiterbildungsangebote für schon im Pflegebereich Beschäftigte als auch Qualifizierungsangebote für Menschen, die für den Pflegebereich neu gewonnen werden, (weiter) zu entwickeln.

Da über die Hälfte der in der Pflege Beschäftigten über keinen oder über einen fachfremden Berufsabschluss verfügen, sind vor allem für diese Zielgruppen passgenaue Weiterbildungsangebote zu realisieren. Obgleich keine empirischen Daten zum Anteil derjenigen Pflege(hilfs)kräfte mit Grundbildungsdefiziten existieren, ist davon auszugehen, dass sich in der Gruppe unterhalb des Abschlusses einer examinierten Pflegekraft ein beachtlicher Anteil von Beschäftigten finden lässt, dessen Lese- und Schreibkompetenzen nicht oder nur eingeschränkt den in dieser Branche notwendigen Anforderungen genügen.

In den vorliegenden Beiträgen des Sammelbandes „Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe. Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis“ werden interdisziplinäre Forschungs- und Arbeitsergebnisse vorgestellt, die in BMBF-geförderten Projekten zur Alphabetisierung/Grundbildung von Pflege(hilfs)kräften durchgeführt wurden. Die erarbeiteten Erkenntnisse leisten einen Beitrag zur Verankerung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung als Querschnittsthema in der Pflege.

Adressat*innen der Publikation sind Akteure aus Wissenschaft, Qualifizierungsmaßnahmen, Koordination und Arbeitsmarkt im Bereich der Pflege und Pflegehilfe.

In 2015, according to the long-term care insurance act (SGB XI), 2.9 million people were in need of care in Germany. This number will almost have reduplicated by the year 2050 (Statistisches Bundesamt 2017; Bertelsmann Stiftung 2012). Already, there are not enough qualified personnel in the health care sector and the demand is further increasing. To secure an adequate standard of care, further professional training for care workers as well as qualification opportunities for prospective employees need to be developed and advanced.

¹ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017). Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschland-ergebnisse. Wiesbaden. Zugriff am 02.05.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001159004.pdf?_blob=publicationFile.

More than half of the people employed in the health care sector do not have a qualification in that field or have only acquired one outside the subject's area. It is, therefore, highly important to provide customized further education to this group of people. There is no precise data concerning the number of persons functionally illiterate, especially among assistant health care workers. However, one can assume that a large number of care assistants have little reading and writing skills respectively the anticipated requirements of that field (e. g. literacy skills to write documentations).

In this anthology, we want to introduce and amplify interdisciplinary findings from research and professional experience. National projects' results regarding (assistant) health care work offer a chance to contribute towards the establishment of a job-oriented basic education as cross-sectional issue in the care sector.

This publication addresses researchers, instructors in apprenticeship and in-service training, coordinators as well as employees in the health care-assistance field.

Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Pflegehilfe und Grundbildung — so lauten die beiden Themenbereiche des vorliegenden Sammelbandes mit dem Titel „Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe. Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis“. Nicht unbedingt zwei Begriffe, die zusammengehörig sind, könnten kritische Leser*innen einwerfen. Und dennoch, die Verknüpfung dieser beiden Bereiche ist seit Erscheinen der leo. – Level-One Studie aus dem Jahr 2011 nicht mehr wegzudenken. Von den 7,5 Millionen funktionalen Analphabet*innen in Deutschland, so ein Ergebnis der Untersuchung, sind 57 Prozent erwerbstätig (Grotlüschen & Riekmann 2011¹). Auch wenn keine exakten Zahlen vorliegen, die Defizite im Lesen und Schreiben betreffen auch Beschäftigte der Pflegebranche. Fehlende oder schwache Schriftsprachkompetenzen können bei der Ausübung pflegerischer Tätigkeiten zu Gefahren für Patient*innen, aber auch zu Unsicherheit und Unzufriedenheit bei den Pflegekräften selbst führen und stellen gerade für die Pflegehelfer*innen einen Hinderungsgrund dar, an Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen.

Um der Problematik geringer Lese- und Schreibkompetenzen entgegenzuwirken, wurde nach Veröffentlichung der leo. – Level-One Studie die „Nationale Strategie für Alphabetisierung“ (2012–2016) und darauffolgend die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (2016–2026) ins Leben gerufen. In einer Vielzahl vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderter Projekte werden Ansätze und Materialien für Qualifizierungsangebote entwickelt, um die Lese- und Schreibkompetenzen Erwachsener zu fördern und die Integration in den Berufsalltag zu unterstützen. Die Begleitung und Unterstützung der Projekte obliegt dabei der Koordinierungsstelle der Alphadekade beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Deren Aufgabe ist es überdies, Projekte mit ähnlichen Untersuchungsgegenständen zu vernetzen und so den Ertrag der einzelnen Projekte zu optimieren. In diesem Band präsentieren fünf der vom BMBF geförderten Projekte ausgewählte Ergebnisse. Zudem analysiert ein Beitrag der Berliner Landeszentrale für Politische Bildung das Problem politischer Teilhabe von Menschen mit mangelnden Lese- und Schreibkompetenzen.

1 Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011). leo. – Level-OneStudie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. Hamburg. Zugriff am 10.07.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf.

Ich würde mich freuen, wenn die in dieser Publikation aufgezeigten Ergebnisse und Beispiele guter Praxis zur nachhaltigen Verbesserung der Grundbildung und Qualifizierung von Beschäftigten in der Pflege beitragen würden.

Viel Spaß beim Lesen!

Antje Winkler
(Koordinierungsstelle Alphadekade beim BIBB)

I Zum aktuellen Stand in der Pflegehilfe

Zum aktuellen Stand in der Pflege

Ein kurzer Abriss zur Beschäftigungssituation und zum Tätigkeitsfeld in der Pflege und Pflegehilfe

STEFFI BADEL, LEA MELINA SCHÜLE

Abstract

Steffi Badel und **Lea Schüle** von der Humboldt-Universität zu Berlin (Projekt INA-Pflege 2) beschreiben in ihrem Beitrag anhand von aktuellen Daten und Entwicklungstrends die derzeitige und zukünftige Beschäftigungssituation in der Pflege und die damit einhergehenden Herausforderungen in diesem Feld. Darüber hinaus erfolgt ein Überblick zu den vielfältigen Tätigkeitsbereichen im Pflegesektor, welche einem ständigen Wandel unterlegen sind. Besonderes Augenmerk liegt auf der derzeitigen Ausbildungslandschaft und den dort geplanten Veränderungen. Der Beitrag schließt, ganz mit Blick auf die Thematik des vorliegenden Sammelbandes, mit einer Fokussierung auf das Tätigkeitsfeld Pflegehilfe ab.

Ein sicherer Arbeitsplatz, eine abwechslungsreiche Tätigkeit und dabei noch Menschen helfen – klingt nach einem echten Traumberuf. Doch die Arbeit in der Pflege sieht in der Realität ganz anders aus: Hohe physische und psychische Belastungen, verbunden mit prekären Beschäftigungsbedingungen wie Schichtdienst, geringen Vergütungen, schlechter gesellschaftlicher Anerkennung und begrenzten Aufstiegschancen, lassen den Arbeitsbereich wenig attraktiv erscheinen.

Dies schlägt sich deutlich auf die Erwerbsquoten nieder. Jüngste Veröffentlichungen zeigen zwar einen Anstieg der Beschäftigten und Auszubildenden in den Gesundheits- und Pflegeberufen, allerdings ist diese Tendenz vorsichtig zu interpretieren (Weiß 2017). Nach wie vor wird eine Verschärfung des bestehenden Personalmangels prognostiziert, vor allem im Bereich der Altenpflege (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017).

Schlagworte: Beschäftigungssituation, Tätigkeitsfeld, Veränderung, Ausbildung

1 Beschäftigungssituation in der Pflege und Entwicklungstendenzen

Die Anzahl der im Bundesgebiet arbeitenden Pflegekräfte variiert stark, je nach Veröffentlichung. Dies resultiert aus der unterschiedlichen Datenbasis, derer sich die durchführenden Institutionen bedienen. So werden beispielsweise nur bestimmte

Sektoren der Versorgungseinrichtungen betrachtet oder unterschiedliche Berufsgruppen zu den Pflegekräften gezählt. Bereits 2012 hatte das Institut für Pflegewissenschaft der Universität Bielefeld auf diese Problematik aufmerksam gemacht. Schreyögg von der Universität Hamburg ging zudem auf die Objektivität einer Messung ein:

„Die vorhandenen Studien zum Pflegepersonal beziehungsweise Fachkräftemangel sind überwiegend leider nicht brauchbar, weil sie immer wieder von irgendwem gesponsert werden“ (Felke 2017).

Pflegerische Handlungen finden sowohl im Krankenhaus als auch in stationären Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten oder Versorgungs- und Rehabilitationseinrichtungen statt (Albrecht et al. 2017). Ganz nach dem Grundsatz „Ambulant vor stationär“ (Rothgang et al. 2012) wird ein Großteil der Pflegemaßnahmen zu Hause durch Angehörige oder ambulante Pflegedienste durchgeführt.

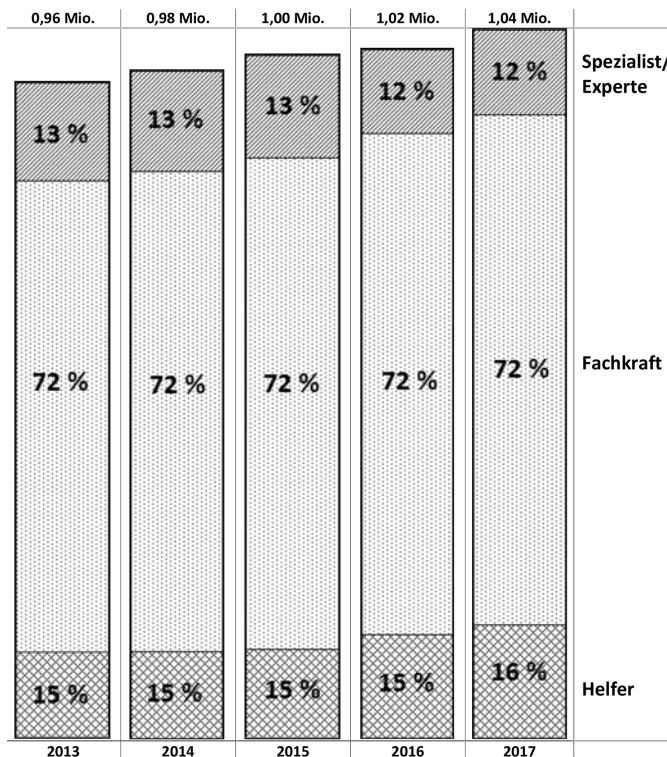


Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Krankenpflegekräfte. Deutschland, jeweils Juni (Quelle: Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] [2018a]. *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Nürnberg. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf> [eigene Darstellung])

In Deutschland waren im Jahr 2015 nach dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) 2,9 Millionen Menschen pflegebedürftig (Statistisches Bundesamt 2017). Dies sind 9 Prozent mehr als im Jahr 2013 (Statistisches Bundesamt 2015) und beinahe 38 Prozent mehr als noch im Jahr 2005 (Statistisches Bundesamt 2007).

Im Juni 2017 waren laut Bundesagentur für Arbeit über 1,5 Millionen Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege tätig. Dies stellt mehr als ein Viertel der im Gesundheitswesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Eine Million Personen arbeiteten als Krankenpflegekräfte (darunter 16 Prozent Hilfskräfte), 561.000 Personen als Altenpflegekräfte (darunter 45 Prozent als Hilfskräfte). In den letzten Jahren konnte ein Zuwachs an Beschäftigten sowohl in der Krankenpflege als auch in der Altenpflege konstatiert werden, nicht zuletzt durch einen Anstieg an Teilzeitbeschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2018a).

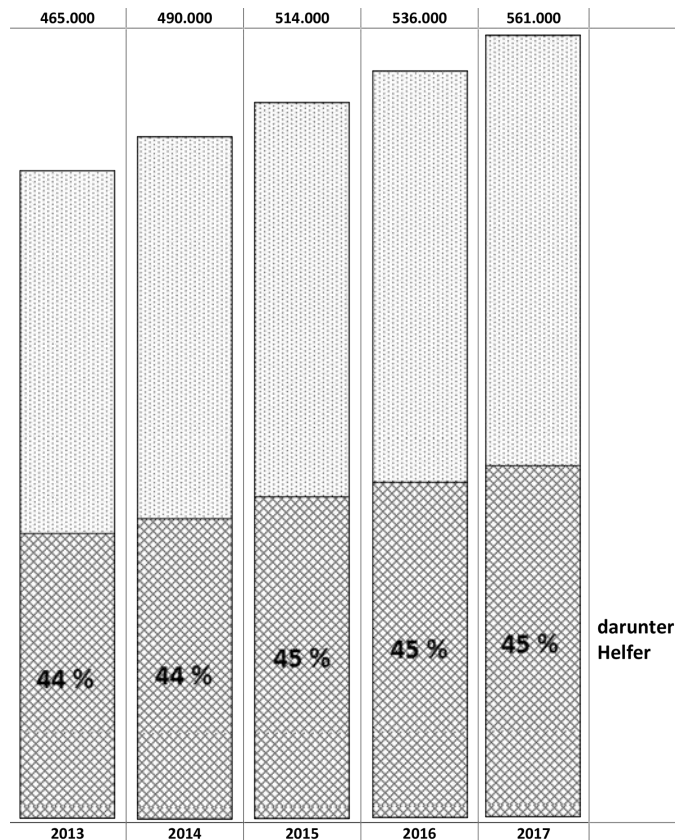


Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Altenpflegekräfte. Deutschland, jeweils Juni (Quelle: Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] [2018a]. *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Nürnberg. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf> [eigene Darstellung])

Neben der steigenden Zahl an erwerbstätigen Alten- und Krankenpflegekräften ist auch eine Zunahme der Auszubildenden in der Pflege zu verzeichnen (im Jahr 2015/2016 absolvierten 140.000 Personen eine Ausbildung in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) (Zöller 2017). Dennoch deckt die Beschäftigungsquote derzeit und vor allem in Zukunft nicht den Personalbedarf in diesem Sektor.

Laut Bundesagentur für Arbeit bestand sowohl bei den Fachkräften bzw. Spezialisten der Gesundheits- und Krankenpflege und Geburtshilfe als auch im Bereich der Altenpflege in allen Bundesländern im Dezember 2018 ein Fachkräftemangel. In Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen deutet sich ein Fachkräfteengpass¹ in der ersten Berufsgruppe an (Bundesagentur für Arbeit 2018c).



Abbildung 3: Engpassanalyse vom Dezember 2018. Fachkräfte und Spezialisten Altenpflege (Quelle: Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] [2018c]. *Regionale Engpässe – Landkarten*. Zugriff am 18.01.2019. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Regionale-Engpaesse-Landkarten.pdf>)

¹ „Erst wenn die Besetzung einer offenen Stelle länger dauert als ‚üblich‘ oder wenn die Suche mangels Erfolgsaussichten ganz aufgegeben wird, kann von einem Engpass gesprochen werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 13 f.).



Abbildung 4: Engpassanalyse vom Dezember 2018. Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits-, Krankenpflege und Geburtshilfe (Quelle: Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] [2018c]. *Regionale Engpässe – Landkarten*. Zugriff am 18.01.2019. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Regionale-Engpaesse-Landkarten.pdf>)

Die Analysen des Institutes der deutschen Wirtschaft (IW) bestätigen die seit Jahren bestehende ungleiche Relation von offenen Stellen zu Arbeitslosen. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass bei Weitem nicht alle offenen Stellen bei den Arbeitsagenturen gemeldet werden (Institut der deutschen Wirtschaft 2018).

Aussagen über die Zukunft der Pflege sind schwer eindeutig zu treffen. Die Vielzahl von Prognosen haben eines gemeinsam: Unter Verwendung der Status-quo-These, die besagt, dass sich Krankheiten und Alter so entwickeln wie derzeit, wird sich sowohl der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren weiter verschärfen als auch die Anzahl Pflegebedürftiger massiv zunehmen.

Die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre verlassen jetzt und in naher Zukunft den Arbeitsmarkt. Die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge stellen deutlich weniger Erwerbspersonal bereit.

So fehlen aufgrund der Alterung der Bevölkerung und der damit sinkenden Verfügbarkeit von pflegenden Menschen laut der Prognos-Studie „Pflegetandschaft 2030“ (Prognos AG 2012) über 500.000 Fachkräfte. Darüber hinaus ist mit einem Rückgang von ca. 125.000 informellen Pflegepersonen zu rechnen. Berücksichtigt man gleichzeitig die vergleichsweise hohe Abwanderung in andere Berufe (die durchschnittliche Verweildauer in der Altenpflege liegt bei 8,5 Jahren), so liegt der Gesamtbedarf für 2030 bei 737.000 Pflegekräften (entspricht 520.000 vollzeitäquivalenten [VZÄ] Pflegekräften) (Prognos AG 2012).

Dieser Entwicklung eines steigenden Pflegekräftebedarfs steht eine wachsende Zahl pflegebedürftiger Menschen gegenüber. Die Gründe für die steigende Pflegebedürftigkeit sind vielfältig, sie lassen sich wie folgt beschreiben:

(1) Zweifelsfrei wirkt sich die demografische Entwicklung, insbesondere durch die Alterung der Menschen, zu einem starken Teil auf die Quantität und Qualität der Pflegebedürftigkeit aus. Obwohl sich die Einwohnerzahl im Bundesgebiet zwischen 2013 und 2030 lediglich um weniger als einen Prozentpunkt verringert, wird sich das Alter der Gesamtbevölkerung, bedingt durch die demografische Entwicklung, deutlich erhöhen. Waren im Jahr 2013 noch 4,37 Millionen Menschen 80 Jahre und älter, so wird der Wert 2030 den Berechnungen zufolge bei 6,3 Millionen liegen. Dies entspricht beinahe einem Zuwachs von 50 Prozent. Eine alternde Bevölkerung wird u. a. aufgrund häufiger multimorbider oder chronischer Erkrankungen mehr Pflege benötigen. Im Jahr 2030 wird sich damit der Anteil an Pflegebedürftigen auf 3,48 Millionen erhöht haben. Das sind 32 Prozent mehr als noch im Jahr 2013 (2,63 Millionen) und 63 Prozent mehr als im Jahr 2005 (2,13 Millionen). Regionale Differenzen, wie sie bereits jetzt vorhanden sind, werden weiter verstärkt. Der höchste Anteil an Pflegebedürftigen wird 2030 in Nordostdeutschland, in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg erreicht (Rothgang et al. 2016).

(2) Neben den demografischen Entwicklungen führen auch soziostrukturelle Faktoren zu einem zahlenmäßigen Anstieg an pflegebedürftigen Menschen. Hierunter sind die steigende Anzahl von Singlehaushalten, aber auch immer stärker ausgeprägte individualisierte Lebensformen zu nennen, die eine Pflege im häuslichen Umfeld eingeschränkt oder gar nicht erlauben.

(3) In den letzten Jahren ist in Deutschland eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen zu konstatieren. Die Erwerbsbeteiligungsquote der Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren liegt in einem Bereich von 65 bis 75 Prozent. Eine höhere Beschäftigungsquote der Frauen bedeutet gleichzeitig einen steigenden Bedarf an professioneller Hilfe bspw. bei der Pflege von Angehörigen.

(4) Durch die gute medizinische Versorgung und eine zumeist abgesicherte finanzielle Lage verfügen ältere Menschen heute über gute körperliche und geistige Voraussetzungen und entscheiden sich erst viel später für eine professionelle Pflege. Dies führt zu einem erhöhten Gebrechlichkeitszustand der Pflegebedürftigen.

(5) Nicht zuletzt ergeben sich aus dem „Zweiten Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung“ (PSG II) neue Formen der Begutachtung, in deren Konsequenz die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen steigen kann.

2 Das Tätigkeitsfeld Pflege

2.1 Tätigkeitsbereich und Wandel der Aufgabengebiete

Die Pflegebranche gehört zum Gesundheits- und Sozialwesen und ist bis jetzt – aus volkswirtschaftlicher Perspektive – kein eigenständiger Wirtschaftszweig. Sie umfasst jene Einrichtungen und Dienstleister, welche hauptsächlich oder in größerem Maße pflegerische Tätigkeiten praktizieren. Dazu gehören insbesondere die stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste, Krankenhäuser sowie die Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (Albrecht et al. 2017).

Unter dem Tätigkeitsfeld „Pflege“ wird laut Gesundheitsberichterstattung des Bundes

„die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung, allein oder in Kooperation mit anderen Berufsangehörigen, von Menschen aller Altersgruppen, von Familien oder Lebensgemeinschaften sowie von Gruppen und sozialen Gemeinschaften, ob krank oder gesund, in allen Lebenssituationen (Settings)“ verstanden.

„Pflege schließt die Förderung der Gesundheit, Verhütung von Krankheiten und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen ein“ (Bonin et al. 2015, S. 11 f.).

Die Vielfalt der Gesundheitsfachberufe erschwert eine klare Abgrenzung der Aufgabengebiete. So ist es nicht verwunderlich, dass jener Tätigkeitsbereich im deutschen Recht nicht eindeutig definiert ist. Direktes Berufsrecht und Dienstrecht liefern lediglich einige Anhaltspunkte. Um dennoch einen Überblick über das Berufsbild Pflege zu geben, hat beispielsweise der Landesfachbeirat Pflege eine Zusammenstellung pflegerischer Aufgaben veröffentlicht (Albrecht et al. 2017).

Eine weitere Strukturierung pflegerischer Aufgaben kann auf der Grundlage des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs im Recht der Pflegeversicherungen (Zweites Pflegestärkungsgesetz im SGB XI) vorgenommen werden. Pflegebedürftig sind demnach Menschen, „die nicht in der Lage sind, ohne Hilfe anderer Personen die Auswirkungen gesundheitlicher Probleme in verschiedenen Lebensbereichen zu bewältigen“. Im Fokus pflegerischer Tätigkeit steht dabei die Erhaltung der Selbstständigkeit der Pflegebedürftigen. Zu den grundlegenden Aufgaben – welche hauptsächlich von Fachkräften durchgeführt werden – zählen laut Wingenfeld und Büscher (Wingenfeld & Büscher 2017):

- „die Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses,
- die Beobachtung,
- die Abwehr von gesundheitlichen Risiken sowie
- die Kommunikation [und]
- die [...] Beratung [...]“ (Wingenfeld & Büscher 2017, S. 13).

Generell sind Pflegekräfte mit einem ständig wandelnden Aufgabenspektrum konfrontiert. Wirtschaftlicher Druck, demografische Entwicklung, monetäre Einschränkungen, aber auch veränderte Alters- und Gebrechlichkeits- bzw. Krankheitsgrenzen

der pflegebedürftigen Menschen sind nur einige der Ursachen für die Veränderungen. So geht die höhere Lebenserwartung bei einem Großteil der Menschen bei Eintritt in den ambulanten oder stationären Pflegebereich nicht nur mit einem höheren Alter einher, sondern es verschiebt sich auch die Gebrechlichkeits- bzw. Krankheitsgrenze der pflegebedürftigen Menschen in ein höheres Alter. Mehrfach auftretende chronische Krankheiten (Multimorbidität) und demenzielle und depressive Erkrankungen verlangen qualitativ spezifizierte Pflege. Aus Altenwohnheimen sind Altenpflegeeinrichtungen geworden. Diesen Anforderungen entsprechen jedoch oft weder die Struktur und Ausstattung der Einrichtungen noch die Ausbildung der dort Beschäftigten.

Steigende inhaltliche Anforderungen an Pflegekräfte sind neben den geschilderten Folgen der Hochaltrigkeit der Pflegebedürftigen aber auch im zunehmenden Einsatz von innovativer Technik in der Pflege begründet. Dienstpläne und Pflegedokumentationen werden schon jetzt überwiegend per Computer erstellt. Der Einsatz von intelligenter Technik in der direkten Pflege wird zunehmend erprobt und in den Pflegeeinrichtungen eingeführt. Spezifisches Wissen zur Handhabung technischer Innovationen und computergestützter medizinischer Gerätschaften ist unabdingbar (Daum 2017).

Eine weitere Ursache, die einen Wandel der Pflege Tätigkeit bedingt, liegt in den Konsequenzen, welche durch das Pflegeweiterentwicklungsgesetz aus dem Jahr 2008 entstehen. Insbesondere in Krankenhäusern findet vermehrt eine Delegation bzw. Substitution ärztlicher Leistungen statt. So werden beispielsweise bestimmte Untersuchungen oder Injektionen von examiniertem Pflegepersonal durchgeführt bzw. verabreicht. Wiederum ist ein Übergang von Leistungen der Pflege auf andere Berufsgruppen zu verzeichnen:

„[...] Leistungen der Mobilisierung sowie Aktivierung von Patienten [werden] durch Physio- und Ergotherapeuten erbracht [...]; administrative Tätigkeiten werden von [Stationsassistenten] übernommen. Aber auch andere, weniger anspruchsvolle und patientenferne Tätigkeiten wie die Essensverteilung oder das Bettenmachen werden statt von (qualifizierten) Pflegekräften vielfach von (Pflege-)Hilfskräften erledigt“ (Albrecht et al. 2017, S. 28).

2.2 Derzeitige Ausbildungslandschaft und geplante Veränderungen

Eine klare terminologische Abgrenzung des Pflegeberufes gestaltet sich aufgrund der Heterogenität der verschiedenen Berufe im Berufsfeld Gesundheit als schwierig (Reiber et al. 2017). Vorrangig lassen sich im nicht akademischen Bereich folgende Unterscheidungen vornehmen: Zum einen existieren die dualen Ausbildungen der Gesundheitsberufe auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO). Hierzu zählen beispielsweise Gesundheitshandwerker*innen, Kaufleute im Gesundheitswesen oder personenbezogene Dienstleistungsberufe. Zum anderen gibt es die auf Bundesebene geregelten Ausbildungen der Gesundheitsfachberufe, wie beispielsweise den der Logopäd*innen, Physiotherapeut*innen sowie die Pflegeausbildungen der Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, der Ge-

sundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen und der Altenpfleger*innen (Zöller 2015). Darüber hinaus existieren die im Landesrecht geregelten Berufe, dazu zählen Alten- oder Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen (Weiß 2017), Fachkräfte für Pflegeassistenz und Haus- und Familienpfleger*innen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2009). Weitere Qualifikationen können in Fort- und Weiterbildungen in Bildungsgängen des tertiären Sektors erworben werden. Kombinationen mit Sport, Pädagogik, Handwerk oder auch Wellness lassen eine lückenlose Aufzählung aller in diesem Kontext zugehörigen Berufe unmöglich erscheinen.

Der in Deutschland bestehende Akademisierungstrend zeigt sich auch in den Gesundheits- und Pflegeberufen. Begründet wird dieser dadurch, „dass die zunehmende Komplexität der Aufgaben höhere Anforderungen zur Folge hat, die eine ergänzende Qualifizierung an Hochschulen erforderlich machen“ (Weiß 2017). Mögliche Studiengänge sind: Angewandte Gesundheits- und Pflegewissenschaften (B. Sc.), HealthTech (B. A.), Evidenzbasierte Pflege (B. Sc.), Berufliche Bildung – Pflege/Wirtschafts- und Sozialmanagement (M. Ed. bzw. M. Sc.) (Hochschulkompass 2018).

Ab dem 01.01.2020 sollen im Rahmen des Pflegeberufgesetzes (PflBG) die Ausbildungen der Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen sowie der Altenpfleger*innen zu einer generalistischen Ausbildung mit dem Abschluss „Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ zusammengefasst werden. Damit soll den aktuellen Entwicklungen in der Pflegelandschaft nachgekommen und die Attraktivität des Berufsbildes gesteigert werden. Den Lernenden werden dabei fundierte, fachübergreifende Kompetenzen in allen drei Bereichen vermittelt. Besteht bei den Auszubildenden das Interesse einer Spezialisierung, so kann im letzten Ausbildungsdrittel ein gesonderter Abschluss im Bereich der Gesundheits- und Kinderkranken- oder Altenpflege angestrebt werden. Um die Qualität des Unterrichts zu steigern, werden höhere qualifikatorische Anforderungen an Lehrpersonal und Schulleitungen gestellt. Darüber hinaus soll auch ein generalistisches Studium (B. A.) angeboten werden (Bundesministerium für Gesundheit 2017).

2.3 Das Tätigkeitsfeld Pflegehilfe

Die Ausbildung zur Pflegehilfskraft kann von staatlich anerkannten Schulen auf Landesebene und einer Vielzahl öffentlicher und privater Fortbildungsträger angeboten werden. Dadurch ergibt sich ein berufliches Tätigkeitsfeld mit Bildungsgängen und ihren Abschlüssen, die ähnlich titulierte sind, deren Aufgabengebiete sich überschneiden, die verschiedene Zugangsvoraussetzungen und Curricula aufweisen und von unterschiedlicher Ausbildungsdauer sind. Eine systematische Auflistung aller in diesem Feld möglicher Ausbildungen fehlt bis dato. Dieses Defizit wird derzeit von der im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) neu geschaffenen Geschäftsstelle der Fachkommission nach dem Pflegeberufgesetz angegangen. Dort wird eine Übersicht über die landesrechtlich geregelten Pflegehelfer- und -assistenzberufe erarbeitet. Eine Veröffentlichung ist für Anfang 2019 geplant.

Pflegehilfskräfte arbeiten sowohl in ambulanten als auch in teilstationären bzw. stationären Einrichtungen. Sektorale Berufsbezeichnungen für Pflegehilfskräfte sind beispielsweise Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen, Altenpflegehelfer*innen, Pflegefachhelfer*innen (Altenpflege), Gesundheits- und Pflegeassistent*innen oder Kranken- und Altenpflegehelfer*innen (Frodl 2018). In Nordrhein-Westfalen kann ein Abschluss nach einer zwölf Monate dauernden Ausbildung (in Vollzeit) als staatlich anerkannte Altenpflegehelfer*in erworben werden (Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen 2006). In Baden-Württemberg wird eine ein- bis zweijährige Ausbildung zur/zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*in angeboten (Regierungspräsidien Baden-Württemberg 2018). Die Ausbildung als Heilerziehungspflegehelfer*in, wie sie in Bayern absolviert werden kann, dauert ein Jahr (Frodl 2018). Für diese Ausbildungen ist für den Zugang zumeist ein Hauptschul- oder vergleichbarer Bildungsabschluss notwendig.

Darüber hinaus können Qualifizierungen durch den sog. 160- bzw. 200-Stunden-Pflegebasiskurs erlangt werden, welcher von einer Vielzahl öffentlicher und privater Weiterbildungsträger angeboten wird. Die Dauer der Fortbildungsmaßnahme beschränkt sich dabei auf wenige Wochen bzw. Monate. Hier sind die Zulassungsvoraussetzungen nicht unbedingt an einen formalen Schulabschluss gebunden, sondern zu einem großen Teil an grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache oder ggf. an das Bestehen eines Eignungstests.

Ebenso vielfältig wie die Zahl der Ausbildungsgänge sind auch deren Curricula, in terminologischer wie inhaltlicher Hinsicht. Die Aufgaben und Tätigkeiten, derer sich die Pflegehilfskräfte im Berufsalltag gegenübersehen, sind vom Sektor, in dem die Arbeitsstelle verortet werden kann, und dem konkreten Einzelfall abhängig. Pflegehelfer*innen übernehmen Aufgaben bei der Betreuung von älteren und pflegebedürftigen Personen, die in anderen Fällen die pflegenden Angehörigen übernehmen würden. Grundlegend ist jedoch immer, dass Pflegehilfskräfte das examinierte Pflegepersonal begleiten und unterstützen. Beispielhaft wird in Tabelle 1 eine allgemeine Übersicht von Aufgaben und Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen gegeben.

Die hier aufgeführten Aufgaben und Tätigkeiten machen deutlich, dass Pflegehelfer*innen ein breites und verantwortungsvolles Aufgabenfeld bedienen und sie über entsprechend umfangreiche und solide sowohl fachliche als personale und soziale Kompetenzen verfügen müssen. Die vermeintlichen sog. „einfachen Tätigkeiten“ zeigen sich auch in der Pflegehilfe als hochkomplex und anspruchsvoll. Die Arbeit in der Pflegehilfe hat keinesfalls mit der leider allzu oft formulierten Behauptung zu tun: „Pflege kann jeder.“ Dass Fachkräfte derzeit auf dem Markt fast nicht mehr zur Verfügung stehen, der Bedarf jedoch zukünftig noch weiter ansteigen wird, darf nicht zum Verzicht der dringend nötigen Fachkompetenzen führen, sondern erfordert ein den steigenden Anforderungen entsprechendes Angebot der Aus- und Weiterbildung, aber auch der Rahmenbedingungen in ambulanten und stationären Bereichen der Pflege.

Tabelle 1: Aufgaben und Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen (Quelle: Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] [2018b]. *BERUFENET*. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null> [eigene Darstellung])

Aufgaben	Tätigkeiten
Pflegemaßnahmen durchführen, dabei patientenorientiert und kultursensibel pflegen	<ul style="list-style-type: none"> • Patienten betten und lagern • bei Körperpflegemaßnahmen helfen oder solche durchführen, z. B. waschen, Bettpfanne reichen • Essen verteilen, bewegungseingeschränkten Patienten bei der Nahrungsaufnahme helfen • Patienten zu Untersuchungen und Behandlungsmaßnahmen begleiten oder befördern • Puls, Temperatur, Blutdruck, Atmung beobachten und kontrollieren • bei Patienten mit Migrationshintergrund auf spezielle Bedürfnisse und kulturelle Besonderheiten achten
an physikalischen Therapie- maßnahmen mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Eisbeutel, Wärmflaschen, Umschläge verabreichen • Inhalationen und medizinische Bäder vorbereiten • Rotlichtbestrahlungen durchführen
bei der Krankenbehandlung mithelfen	<ul style="list-style-type: none"> • einfache ärztliche Anweisungen und Verordnungen ausführen, z. B. Salben einreiben, Augentropfen verabreichen oder Einläufe vorbereiten • vorbeugende Maßnahmen durchführen, z. B. Gliedmaßen in Funktionsstellung lagern, bei der Mobilisierung bettlägeriger Patienten helfen, etwa bei Bewegungsübungen oder Aufstehversuchen • beim Vorbereiten und Durchführen diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen helfen • bei der Pflege Sterbender helfen, z. B. Maßnahmen zur Atemerleichterung durchführen, Mundschleimhäute feucht halten, bei der Versorgung Verstorbener mitwirken • bei der Pflege in besonderen Bereichen helfen, z. B. in der Chirurgie, der Wochenpflege, der Geriatrie oder der Infektionsabteilung
für einwandfreie hygienische Zustände sorgen	<ul style="list-style-type: none"> • Pflegeutensilien reinigen, desinfizieren und aufräumen • Betten abziehen und beziehen • für Sauberkeit in der näheren Umgebung der Patienten sowie in allen für die Pflege wichtigen Bereichen sorgen
bei Pflegedokumentationen und -organisation assistieren	<ul style="list-style-type: none"> • bei Patientenbeobachtung und Berichterstattung helfen • bei Aufnahme, Verlegung und Entlassung von Patienten helfen
Nachtwachen unter Aufsicht von Gesundheits- und Kran- kenpflegern/-pflegerinnen durchführen	

Literatur

- Albrecht, M., Loos, S., Möllenkamp, M., Sander, M., Schiffhorst, G., Braeseke, G. & Stengel, V. (2017). In IGES und Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Faktencheck Pflegepersonal im Krankenhaus. Internationale Empirie und Status quo in Deutschland*. Gütersloh: Matthiesen Druck. Zugriff am 23.04.2018. Online verfügbar unter https://faktencheck-gesundheit.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/VV_FC_Pflegepersonal_final.pdf.
- Bonin, H., Braeseke, G. & Ganserer, A. (2015). In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen*. Gütersloh. Zugriff am 22.04.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Internationale_Fachkraefterekrutierung_in_der_deutschen_Pflegebranche_2015.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018a). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Nürnberg. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018b). *BERUFENET*. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null>.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018c). *Regionale Engpässe – Landkarten*. Zugriff am 18.01.2019. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/Regionale-Engpaesse-Landkarten.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2014). *Methodenbericht. Arbeitskräftenachfrage und Engpassanalyse*. Zugriff am 27.06.2018. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Arbeitskraeftenachfrage-und-Fachkraefteengpass.pdf>.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2009). *Verzeichnis von landesrechtlichen Regelungen als Ergänzung zum Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen*. Zugriff am 15.04.2018. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_neues_verzeichnis_der_ausbildungsberufe_2009.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2017). *Berufsbildungsbericht 2017*. Bonn: Bonifatius. Zugriff am 15.04.2018. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf.
- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2017). *Fragen und Antworten zum Pflegeberufegesetz*. Zugriff am 15.04.2018. Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeberufegesetz/faq-pflegeberufegesetz/?L=0>.

- Daum, M. (2017). *Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland. Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung*. DAA-Stiftung Bildung und Beruf (Hrsg.). Hamburg. Zugriff am 15.04.2018. Online verfügbar unter https://www.daa-stiftung.de/fileadmin/user_upload/digitalisierung_und_technisierung_der_pflege_2.pdf
- Felke, C. (2017). Pflegekräfte. Wie viele Pfleger braucht das Land? *Die Zeit*. Zugriff am 20.04.2018. Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-04/pflegekraefte-mangel-zuverlaessliche-zahlen-studien>.
- Frodl, A. (2018). *Gesundheitsberufe im Einsatz*. Springer Gabler: Wiesbaden. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-18072-0.pdf>.
- Hochschulkompass (Hrsg.) (2018). *Ein Angebot der Hochschulrektorenkonferenz. Studiengänge*. Zugriff am 14.05.2018. Online verfügbar unter https://www.hochschulkompass.de/studium/studiengangsuche/erweiterte-studiengangsuche/detail/all/search/1/studtyp/3/pn/10.html?tx_szhkrsearch_pi1%5Bfach%5D=Pflege.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (2018). *Pflegenotstand. So viele Fachkräfte fehlen wirklich*. Pressekonferenz, 10.09.2018. Zugriff am 27.11.2018. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Presse/Presseveranstaltungen/2018/IW-K%C3%B6ln_Pressekonferenz_Pflege_Statement_20180906.pdf.
- Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2006). Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfesausbildung, vom 17.05.2018. Zugriff am 07.05.2018. Online verfügbar unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=100000000000000000468.
- Prognos AG (Hrsg.) (2012). *Pflegelandschaft 2030. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.* Zugriff am 13.05.2018. Online verfügbar unter https://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/121000_Prognos_vbw_Pflegelandschaft_2030.pdf.
- Regierungspräsidien Baden-Württemberg (Hrsg.) (2018). *Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in*. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/Seiten/Gesundh_Krankenpf_helf.aspx.
- Reiber, K., Weyland, U. & Burda-Zoyke, A. (2017). Herausforderungen und Perspektiven für die Gesundheitsberufe aus Sicht der Berufsbildungsforschung. In U. Weyland & K. Reiber (Hrsg.), *Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder. Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 9–29). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Rothgang, H., Kalwitzki, T., Unger, R. & Amsbeck, H. (2016). *Pflege in Deutschland im Jahr 2030 – regionale Verteilung und Herausforderungen*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Lebenswerte Kommune, 4. Gütersloh. Zugriff am 30.05.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/89_Kommunen_der_Zukunft/Policy_LebensWK_4_2016_final.pdf.

- Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2012). *Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun?* Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh: Matthiesen Druck. Zugriff am 12.05.2018. Online verfügbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017). *Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden. Zugriff am 02.05.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001159004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015). *Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden. Zugriff am 02.05.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001139004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2007). *Pflegestatistik 2005. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. 2. Bericht: Ländervergleich – Pflegebedürftige*. Wiesbaden. Zugriff am 02.05.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00012307/5224002059004.pdf;jsessionid=697B3DEAF8FE2C1C75071DD468F26922.
- Weiß, R. (2017). Forschungs- und Handlungsfelder: Gesundheits- und Pflegeberufe. In U. Weyland & K. Reiber (Hrsg.), *Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder. Berichte zur beruflichen Bildung* (S. 5–9). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Wingenfeld, K. & Büscher, A. (2017). *Strukturierung und Beschreibung pflegerischer Aufgaben auf der Grundlage des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs*. Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.). Bielefeld & Osnabrück. Zugriff am 16.05.2018. Online verfügbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Fachbericht_Pflege.pdf.
- Zöller, M. (2017). Ausbildung in der Pflege. Strukturelle und inhaltliche Weiterentwicklungen durch das Pflegeberufereformgesetz. *BWP*, 5, 50–52. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8451>.
- Zöller, M. (2015). Bedingungsfaktoren des betrieblichen Bildungspersonals in Gesundheitsberufen – Ausbildungen in dualen Gesundheitsberufen und Gesundheitsfachberufen im Vergleich. In U. Weyland, M. Kaufhold, A. Nauwerth & E. Rosowski (Hrsg.), *Berufsbildungsforschung im Gesundheitsbereich. Spezial 10* (S. 1–17). Bonn. Zugriff am 22.05.2018. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/spezial10/zoeller_gesundheitsbereich-2015.pdf.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Krankenpflegekräfte. Deutschland, jeweils Juni	18
Abb. 2	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Altenpflegekräfte. Deutschland, jeweils Juni	19
Abb. 3	Engpassanalyse vom Dezember 2018. Fachkräfte und Spezialisten Altenpflege	20
Abb. 4	Engpassanalyse vom Dezember 2018. Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits-, Krankenpflege und Geburtshilfe	21

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Aufgaben und Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen	27
---------------	---	----

Über die Autorinnen

Prof. Dr. Steffi Badel vertritt die Lehrstuhlprofessur für Wirtschaftspädagogik am Institut für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie leitet das Projekt „Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich (INA-Pflege 2)“.

Lea Schüle ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin und arbeitet im Projekt „Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich (INA-Pflege 2)“.

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflege

Überlegungen zum Konzept der Grundbildung und Branchenspezifität

STEFFI BADEL

Abstract

Im vorliegenden Beitrag skizziert **Steffi Badel** von der Humboldt-Universität zu Berlin (Projekte INA-Pflege und INA-Pflege 2) das bislang noch nicht abschließend geklärte Konstrukt der Grundbildung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf arbeitsplatzbezogener Grundbildung für Erwachsene im Pflegebereich. Grundbildung wird gegenüber Alphabetisierung als der umfassendere Begriff gesehen, Alphabetisierung als Bestandteil, Voraussetzung als auch Folge von Grundbildung. Insbesondere wird unter berufspädagogischer Perspektive die Förderung von Grundbildung aus Sicht der Branchenspezifität diskutiert. Der Beitrag schließt mit einer Beschreibung bildungspolitischer Maßnahmen zur Förderung von Grundbildung.

Schlagnorte: Grundbildung, Alphabetisierung, Branche, Arbeitsplatz, Förderung

1 Problemstellung und Zielsetzung

Den meisten von uns erscheint es selbstverständlich, Bücher und Zeitschriften zu lesen, E-Mails zu schreiben, Formulare auszufüllen oder den Beipackzettel eines Medikaments zu lesen. Das Thema Analphabetismus – so waren wir lange Zeit der Meinung – sei in unserem hoch entwickelten Industrie- und Bildungsland nicht ein Thema oberer Priorität. Analphabetismus haben wir höchstens mit Entwicklungsländern in Verbindung gebracht, mit Ländern, in denen vielen Kindern kaum die Möglichkeit eröffnet wird, in Schulen zu gehen. Dass diese Annahme falsch ist, mussten wir uns nicht zuletzt durch die 2011 veröffentlichte leo. – Level-One Studie belehren lassen. Diese Studie ermittelt nicht die Literalität der gesamten Bevölkerung Deutschlands, sondern konzentriert sich gezielt auf die Lese- und Schreibfähigkeit im niedrigsten Kompetenzbereich, dem sogenannten „Level-One“. Erstmals wurde damit die Größenordnung des funktionalen Analphabetismus in Deutschland quantifiziert. Schätzungen gingen bis dahin von vier Millionen Menschen mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen aus (Döbert & Hubertus 2000). Die Ergebnisse der Studie zeigen jedoch, dass ca. 7,5 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jah-

ren unzureichend lesen und schreiben können. Das entspricht etwa 14,5 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung Deutschlands. Als funktionale Analphabet*innen können sie zwar einzelne Wörter und Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch kürzere Texte (Grotluschen & Riekman 2011).

Die Ergebnisse der leo. – Level-One Studie, aber auch die der letzten PISA-Studien werden gestützt durch die PIAAC-Erhebung der OECD, welche die Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich untersucht. Deutschen 16- bis 65-jährigen wird hierin eine leicht unterdurchschnittliche Lesekompetenz bescheinigt. Mit erzielten 270 Punkten liegt diese knapp unter dem OECD-Durchschnitt von 273 Punkten (Rammstedt 2013).

Wenn aber Schriftsprachfähigkeiten defizitär sind, ist es ungleich schwerer, sich auch einfache alltagsbezogene und arbeitsbezogene Inhalte zu erarbeiten. Da Grundbildung wesentlich schriftsprachlich vermittelt wird, haben die meisten Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten vielfach auch Defizite in anderen Grundbildungsbereichen (Füssenich 1997), etwa in den mathematischen Kompetenzen, aber auch bezüglich basaler kognitiver Leistungen (z. B. Aufmerksamkeits- und Konzentrationsleistung, Schlussfolgerungs- und Problemlösungsprozesse) (van der Meer et al. 2011). Alphabetisierung ist sowohl Bestandteil und Voraussetzung der Grundbildung als auch eine mögliche Folge.

Die hier erwähnten Ergebnisse empirischer Studien verweisen auf einen erheblichen Grundbildungsbedarf eines nicht unerheblichen Anteils deutscher Schüler*innen am Ende ihrer allgemeinen Schulpflicht, aber auch Erwachsener. Zwangsläufig stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach den Inhalten und der Ausprägung einer anschlussfähigen allgemeinen Grundbildung.

Besondere Prägnanz erfährt das Problem mangelnder Grundbildung im Pflegebereich, der sich derzeit über einen besonders dramatischen Fachkräftemangel auszeichnet (vgl. Beitrag 1 von Badel und Schüle in diesem Sammelband). Um dem noch weiter steigenden Pflegebedarf gerecht zu werden, ist es notwendig, auf bisher nicht oder unzureichend qualifiziertes Personal zurückzugreifen und potenzielle Pflegehilfskräfte für die anspruchsvolle Tätigkeit im Pflegebereich auszubilden. Nicht alle verfügen jedoch über die notwendige Grundbildung, um den hohen Anforderungen in ihrem Arbeitsalltag gerecht werden zu können.

So soll in vorliegendem Beitrag das bislang noch nicht abschließend geklärte Konstrukt der Grundbildung weiter erhellt werden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf arbeitsplatzbezogener Grundbildung für Erwachsene im Pflegebereich. Insbesondere soll aus berufspädagogischer Sicht die Förderung von Grundbildung unter der Perspektive der Branchenspezifika diskutiert werden. Der Kompetenzansatz bietet dabei die Chance, Grundbildung vor dem Hintergrund des angestrebten Anwendungsbzw. Verwendungszwecks zu analysieren. Dabei werden neben den Dimensionen Employability und lebenslanges Lernen die Bildungsziele Entwicklung der Persönlichkeit und Teilhabe an der Gesellschaft ebenso berücksichtigt.

2 Das Konzept der Grundbildung

Im Kanon der mit Bildung verwendeten Begrifflichkeiten stellt Grundbildung eine begriffshistorisch vergleichsweise junge und offene Bezeichnung dar. Der Begriff wurde erstmalig in den 1920er-Jahren im Zusammenhang mit der Differenz verwendet, die sich zwischen dem Anspruch der Allgemeinbildung ergab und dem, was die Schule letztendlich davon einzulösen vermochte. Insbesondere wurde der Begriff Grundbildung sowohl in wissenschaftlichen Diskussionen als auch in der pädagogischen Praxis im Zusammenhang mit der Alphabetisierungsarbeit benutzt, wenngleich er im Gegensatz zu den Begriffen Analphabetismus und Alphabetisierung einen marginalen Stellenwert einnahm. Erst in den 1990er-Jahren rückte er – nicht zuletzt im Prozess der Auswertungen der oben genannten nationalen und internationalen Leistungsstudien – stärker in den Vordergrund und wird nunmehr auch zu den Begriffen Literalität und literacy abgegrenzt (Linde 2008). Grundbildung kann gegenüber Alphabetisierung als der umfassendere Begriff angesehen werden, Alphabetisierung stellt einen Teil von Grundbildung dar (Tröster 2000), obgleich eine Klärung noch aussteht, inwiefern Alphabetisierung und Grundbildung zusammenspielen bzw. sich voneinander abgrenzen.

Semantisch verweist der Begriff Grundbildung auf die klassischen Bildungstheorien, in denen Bildung als Prozess mit dem Ziel der Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit definiert wird (Klafki 1996). Doch kann keineswegs bei den meisten Menschen mit Grundbildungsbedarf von einer selbstbestimmten und mitbestimmten Lebensbiografie gesprochen werden, geht es im Gesamtkonzept von Grundbildungsangeboten für Erwachsene vor allem um die Förderung von Kompetenzen für zukünftiges Lernen. In der Auseinandersetzung mit einer sich ständig ändernden Welt und einer proklamierten Bedeutung des lebenslangen Lernens wird deutlich, dass es keine zeit- oder systemunabhängigen Vorstellungen darüber geben kann, was Bildung und auch Grundbildung beinhaltet (Klein & Stanik 2009). Es gilt vielmehr, Bildungskonzepte konstruktiv auf die Bedingungen und Möglichkeiten aktueller Entwicklungen hin weiterzudenken und davon auszugehen, dass Grundbildung immer an unterschiedliche Lebensbereiche, soziale Institutionen oder Praxen gebunden ist. Da gesellschaftliche Anforderungen und individuelle Lebenslagen steter Entwicklung unterliegen, wird Grundbildung als relativer Begriff betrachtet, der einem permanenten Wandel unterliegt und nicht losgelöst von den jeweiligen Branchen diskutiert werden kann.

Die zukünftigen Anforderungen an Wissen und motivationalen Orientierungen lassen sich in einer modernen Welt mit hohen Änderungsraten nicht befriedigend vorhersagen. Sicher ist allerdings die Unbestimmtheit einer sich beschleunigt entwickelnden Wissensgesellschaft (Baumert 2000). Weinert (1997) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass an die Stelle von statischen Modellen der Bevorratung von Bildung ein dynamisches Modell der kontinuierlichen Ergänzung und Erneuerung von Bildung treten müsse. Das Vorratsmodell als ein primär normatives Modell geht von einer direkten Übertragbarkeit und unmittelbaren Anwendbarkeit und Verwert-

barkeit des Gelernten aus. Selbst das Konzept fachlicher Schlüsselqualifikationen ist dieser statischen Vorstellung verpflichtet, wenngleich auf abstrakterem Niveau.

Demgegenüber geht das dynamische Modell der Ergänzung und Erneuerung von Bildung davon aus, dass auf der Basis eines soliden Wissensfundaments kontinuierlich neue Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, die für eine erfolgreiche Anpassung an veränderte Umstände nötig sind. Das dynamische Modell betont nicht die unmittelbare Anwendung, sondern die Anschlussfähigkeit für nachfolgendes Lernen. Döbert (1998) nennt unter Grundbildung

„Minimalvoraussetzungen an Wissensbeständen, Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen und sozialen Kompetenzen, die für Orientierung und aktives Handeln in der Gesellschaft notwendig sind. Grundbildung hat zum Ziel, insbesondere bildungsbenachteiligten und lernungsgewohnten Menschen Lernen zu ermöglichen. Didaktik, Methode und Organisation der Lernprozesse müssen den Bedürfnissen und Lernvoraussetzungen der Bezugsgruppe entsprechen“ (Döbert 1998, S. 128 f.).

Beide Aspekte (Minimalvoraussetzungen und dynamisches Modell) berücksichtigend, definiert das Konzept der Grundbildung das

„Minimum, bindet es aber zugleich als Voraussetzung und Basis in ein Kontinuum von Steigerungsformen ein, die von diesem Minimum ausgehen und in seiner Logik angezielt werden können“ (Tenorth 2004, S. 176).

Eine systematische Verankerung erfährt dieses Konzept in Modellen der Kompetenz. Diese zeigen domänenspezifisch und nicht im Allgemeinen, wie bspw. die Schlüsselkompetenzen, wie sich die Sicherung des Minimums und die Graduierung von Leistungen denken und als Thema von Lehr- und Lernprozessen verhandeln lassen (Tenorth 2004). Die von Weinert (2001) vorgeschlagene Definition von Kompetenzen als

„die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten[,] um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001, S. 27 f.),

unterstützt den Diskurs der Grundbildung hinsichtlich ihrer inhaltlichen Anbindung und ihres angestrebten Anwendungs- bzw. Verwendungszwecks.

Eine kompetenzorientierte Betrachtung des Grundbildungskonzepts stellt die gesellschaftlich-ökonomische Verwertbarkeit der erworbenen Kompetenzen für die Lebensbewältigung und aktive Teilnahme an Gesellschaft in den Vordergrund. Indem die Anschlussfähigkeit für kontinuierliches Weiterlernen in der Lebensspanne betont wird, hat Grundbildung eher funktionalistischen und instrumentellen Charakter. Grundbildung verfolgt darüber hinaus ein pädagogisch begründetes Ziel der Persönlichkeitsentwicklung und schafft die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben.

In Abgrenzung zu den Begrifflichkeiten der Elementarbildung, Allgemeinbildung oder auch Berufsbildung bezieht sich die Grundbildung nicht auf eine Unterscheidung wesentlicher Aufgaben im Bildungsprozess, sondern auf eine sachliche und zeitliche Stufung von Bildungsaufgaben. Klafki (2005) verweist in diesem Zusammenhang auf Stufen im Bildungsprozess parallel zu Schulstufen und -formen. Er bezeichnet in seinen Ausführungen zur Allgemeinbildung in der Grundschule die Grundschulphase als eine Stufe der pädagogisch unterstützten Gesamtentwicklung aller Kinder. Sie sei eine Stufe der „Grundbildung“ bzw. „grundlegenden Bildung“ und stelle den „Anfang der Allgemeinbildung“ dar (vgl. auch Glöckel 1988). Grundbildung stelle dabei die unterste Stufe dar.

Folglich verweist der Begriff Grundbildung auf eine vorgelagerte Stufe im Bildungsprozess, zu dessen Beendigung noch mindestens eine weitere Stufe erfolgen muss. In ihrer vorgelagerten Funktion kann Grundbildung nicht als ein abgeschlossener Teil des Bildungsprozesses aufgefasst werden, sondern ihre Aufgabe liegt in der Vorbereitung auf spätere Bildungs- und Lernprozesse. Sie bildet einen Grund oder eine Basis, durch die die späteren Bildungs- und Lernprozesse einen festen Halt finden können (Helmke 1997). Tenorth (2004) fasst Grundbildung als einen systematischen Ausgangspunkt auf, der steigerungsfähig und vor allem -bedürftig sei.

Ähnlich definieren auch Brockmeyer und Zedler:

„Grundbildung kennzeichnet eine Stufe des Bildungsprozesses, in der die zureichende Grundlage bzw. das zureichende Fundament für etwas erworben und gelegt werden soll, das selbst nur in mindestens einer weiteren nachfolgenden Stufe mit spezialisierten Bildungsaufgaben verfolgt und erreicht werden kann“ (Brockmeyer & Zedler 1992, S. 203).

Spranger (1919) führte seine Trias der lebensgeschichtlichen Sequenz von grundlegender Bildung, Berufsbildung, Allgemeinbildung ein und bezeichnet „die erste Form der Allgemeinbildung“ als Grundbildung. Schule könne nach Eduard Spranger nur eine allgemeine Grundbildung vermitteln. Spranger spricht dem im Laufe des 19. Jahrhunderts ausdifferenzierten, dreigliedrigen allgemeinen Schulwesen (Volksschule, Mittelschule, höhere Schule) die Ausprägung von „grundlegender Bildung“ zu. Die Schule erfülle eine Art propädeutischer Funktion für die sich im Verlauf des Lebens und mit der Ausführung einer Berufstätigkeit entwickelnde Allgemeinbildung. Die Sicherung dieser Grundbildung stelle daher eine entscheidende Funktion der obligatorischen Schule dar.

Die propädeutische Funktion der Grundbildung, die berufliche Umorientierungen oder auch das berufliche Weiterlernen ermöglicht, wird derzeit insbesondere im Zuge der Neugestaltung aller Arbeits- und Sozialbeziehungen aufgrund veränderter Informations- und Kommunikationstechniken deutlich:

„Wir brauchen in einem zukunftsorientierten Bildungssystem auf allen Schulstufen und in allen Schulformen eine gestufte, kritische informations- und kommunikationstechnologische Grundbildung als Moment einer neuen Allgemeinbildung“ (Klafki 2005, S. 5).

Mit „kritisch“ ist dabei die Reflexion der Nutzung und Entwicklung moderner Kommunikations-, Informations- und Steuerungsmedien über ihre Wirkungen auf die sie benutzenden Menschen gemeint, auf die möglichen sozialen Folgen des Einsatzes solcher Medien und auch auf den möglichen Missbrauch dieser.

Zwangsläufig stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach der Verantwortung der Schule hinsichtlich der Ausprägung einer anschlussfähigen allgemeinen Grundbildung, die als eine Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fungiert.

Zwar ist die Vermittlung grundlegender Kompetenzen als didaktisches Ziel in den Lehrplänen der allgemeinbildenden Schulen aller Bundesländer implizit vorhanden, jedoch lassen sich kein obligatorisches Kerncurriculum oder eine explizite Festschreibung von Mindeststandards finden. Auch die 2003/2004 von der Kultusministerkonferenz eingeführten Bildungsstandards beschreiben keine Mindestanforderungen, die allen Schüler*innen verbindlich vermittelt werden, sondern sie legen fest, welche Kompetenzen die Lernenden in einem bestimmten Fach zu einem bestimmten Zeitpunkt erworben haben sollen. Bislang liegt im deutschen Schulsystem keine Beschreibung dessen vor, was Schüler*innen mindestens nach neun oder zehn Jahren erreichen sollten (Klein & Schöpfer-Grabe 2011). Dieser Mangel hat weitreichende Folgen: Zum einen erleben Jugendliche durch die Nichtfestschreibung der Mindestanforderungen Unsicherheiten beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung, zum anderen können aber auch Unternehmen auf keine allgemeingültigen Mindeststandards bei ihren Bewerber*innen zurückgreifen. Im Gegensatz zu den fehlenden Mindeststandards in den Schulen wurde durch den Nationalen Ausbildungspakt ein „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ primär aus der Perspektive des Arbeitsmarktes erstellt (Bundesagentur für Arbeit 2006). Darin werden allgemeine Mindestanforderungen beschrieben, über die die Jugendlichen mit Beginn ihrer beruflichen Ausbildung verfügen sollten, um diese erfolgreich abschließen zu können. Der Kriterienkatalog lässt jedoch keine Aussage darüber zu, welche konkreten Merkmale ausbildungsreife bzw. ausbildungsfähige Auszubildende für einen bestimmten Ausbildungsberuf auszeichnen. Obwohl bis dato noch keine gesicherten empirischen Erkenntnisse darüber existieren, über welche Kenntnisse, Kompetenzen und Eigenschaften ausbildungsreife bzw. ausbildungsfähige junge Erwachsene verfügen, die eine berufliche Ausbildung erfolgreich absolvieren, widmen sich einige empirische Studien dieser Aufgabe (Eberhard 2006; Frommberger 2010). Die im Kriterienkatalog meist normativ und aus der Sicht der Wirtschaftsunternehmen formulierten Anforderungen sind in einer Ende 2010 durchgeführten repräsentativen Online-Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) bei 1.114 Unternehmen (davon 911 ausbildungsaktive Unternehmen) empirisch belegt worden (Klein & Schöpfer-Grabe 2011). Neun der zehn befragten ausbildungsaktiven Unternehmen stellen bei der Auswahl von Auszubildenden teilweise gravierende Defizite fest, die von ihnen selbst als arbeitsplatzorientierte Kriterien von Grundbildung bezeichnet werden. Den größten Problembereich bilden dabei die schriftsprachlichen Kompetenzen, Rechtschreibung und Zeichensetzung

sowie die schriftliche Ausdrucksfähigkeit. Weiterhin folgen Defizite in der Dreisatz- und Prozentrechnung, bei den Wirtschaftskenntnissen, in den Sozial- und Selbstkompetenzen und dem Verstehen von komplexeren Texten.

2.1 Ziele der Grundbildung

Zweifelsohne lassen sich heute immer schwieriger die zukünftigen Anforderungen an Fähigkeiten und Fertigkeiten vorhersagen. Dabei sind auch weitere Diskussionen um den Begriff der Grundbildung wenig hilfreich. Festgehalten werden kann jedoch, dass nicht die unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens bei der Vermittlung von Grundbildung im Vordergrund steht, sondern dessen Anschlussfähigkeit für späteres Weiterlernen. Das vermittelte Wissen sollte eine Struktur aufweisen, die nachfolgendes Lernen ermöglicht und erleichtert. Auf der Grundlage eines stabilen und ausbaufähigen Wissensfundaments können kontinuierlich neue Kenntnisse und Fähigkeiten hinzugewonnen werden, die zur erfolgreichen Adaption an sich ändernde Rahmenbedingungen unabdingbar sind.

Scholz (2004) weist der Grundbildung einen gewissen emanzipatorischen Charakter zu. Sie gäbe jedem die Möglichkeit, die eigene Entwicklung stärker zu bestimmen und auch zu beeinflussen. Ihre Aufgabe läge darin, dass sie den Menschen dazu befähige, „als aufgeklärter und mündiger Bürger gleichberechtigt am sozialen, politischen, beruflichen und wirtschaftlichen Leben partizipieren zu können“ (Scholz 2004, S. 86). Durch Bildungschancen ergäben sich Lebenschancen, und nur wer in der Lage sein wird, diese zu nutzen, werde die erhöhten gesellschaftlichen und arbeitsplatzbezogenen Anforderungen zukünftig auch meistern können. Die Grundbildung solle sich dabei gleichermaßen auf die Teilhabe an der Gesellschaft, auf die Persönlichkeitsentwicklung und auf den Zugang zum Arbeitsmarkt beziehen. Nach Möglichkeit solle sie dabei sowohl Potenziale für den Einzelnen als auch für die Gemeinschaft erschließen (Scholz 2004).

Folgt man dem zentralen Anliegen der Grundbildung, Personen, die aufgrund ihrer Qualifikationen prekäre Arbeitsverhältnisse innehaben oder von Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind, zu einer Teilhabe an zentralen Bereichen gesellschaftlicher Lebenspraxis zu befähigen, scheint es unerlässlich, die folgenden Fragen zu diskutieren:

Wodurch zeichnet sich eine solide Grundbildung aus? Worin liegen die zentralen Bestandteile der Grundbildung bzw. was gehört zu dem oben angesprochenen „Maß“ an Grundbildung?

2.2 Komponenten der Grundbildung

Grundbildung besteht sicherlich nicht nur aus der Fähigkeit, lesen und schreiben zu können. Das wäre im heutigen Zeitalter eine zu simple Beschreibung der Grundbildung. Wie oben schon erläutert, handelt es sich bei der Grundbildung um keinen starren bzw. festen Begriff. Auch kann sie sich gesellschaftlichen Veränderungen nicht entziehen und unterliegt einer gewissen Obsoleszenz. Zählte vor zwanzig Jahren noch die Beherrschung des kleinen Einmaleins zur Grundbildung, so ist es heute eher das sichere Beherrschen unterschiedlicher Softwareprogramme, das

in vielen Tätigkeitsbereichen auch der Geringqualifizierten erforderlich ist. Folglich bedarf Grundbildung einer gewissen Anpassung an gesellschaftlich veränderte Anforderungen. Jedoch verfügt natürlich auch die Grundbildung über gewisse Kernelemente, die als unverzichtbar für gesellschaftlichen und persönlichen Fortschritt einzuordnen sind.

Neben Lese- und Schreibfertigkeiten werden unter dem Begriff der Grundbildung Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe gefasst. Hierzu zählen grundlegende Kenntnisse in der Verkehrssprache, sowohl im schriftlichen als auch im mündlichen Bereich. Des Weiteren zählt zu einer fundamentalen Grundbildung der sichere Umgang mit den vier Grundrechenarten sowie einfachen mathematischen Symbolen und Routinen (Baumert 2001). Unabhängig davon, welche technischen Innovationen und Änderungen sich vollziehen werden: Lesen, Schreiben und Rechnen werden wichtige Werkzeuge zum Erwerb neuen Wissens sein (Stuten 2004).

Verstärkt ist zu beobachten, dass auch Grundkenntnisse in einer Fremdsprache, i. d. R. Englisch, an Bedeutung zunehmen. Grundlegende Computerkenntnisse sind im Zeitalter von Neuen Medien und Internet unabdingbar. Weiterhin zählt für Baumert zum obligatorischen Wissensfundament einer Person ein „hinreichend breites, in sich gut organisiertes und vernetztes sowie in unterschiedlichen Anwendungssituationen erprobtes Orientierungswissen in zentralen Wissensdomänen unserer Kultur“ (Baumert 2001, S. 123). Zu diesen zentralen Wissensdomänen zählen die Bereiche Geschichte und Gesellschaftswissenschaften, Religion sowie die Mathematik und Naturwissenschaften. Grundlegende Kenntnisse in diesen Bereichen machen die Allgemeinbildung aus. Dieses Orientierungswissen bildet die Grundlage für gesellschaftliche Kommunikation sowie für die bürgerliche Teilhabe und stellt eine inhaltliche Basis für späteres Weiterlernen dar.

Ferner gehören zu der heutigen Grundbildung die sogenannten metakognitiven Kompetenzen und motivationalen Orientierungen. Unter diesen versteht man die Fähigkeit zur Selbstregulation und Selbststeuerung des Lernens sowie die Bereitschaft des selbstständigen Weiterlernens und die Fähigkeit, auch mal Durststrecken im Lernprozess zu überwinden. So zählt ebenso zur Grundbildung, den Anforderungen des Alltags gerecht werden zu können und entsprechend den Bedarfen handlungsfähig zu sein (Mobilität, eigenständiger Kontakt zu Ämtern und Ärzten usw.). Ein weiterer Bestandteil dieser metakognitiven Kompetenzen bildet die Fähigkeit, über das eigene Lernen und Handeln zu reflektieren und nachzudenken (Baumert 2001). Als letzten Punkt nennt Baumert die Schlüsselqualifikationen und die damit verbundenen sozial-kognitiven und sozialen Kompetenzen. Lernen vollzieht sich vermehrt in sozialen Situationen, in denen Menschen zusammenarbeiten und kooperieren müssen. In diesem Zusammenhang gewinnen die sozialen und kommunikativen Kompetenzen stark an Bedeutung. Darunter werden bspw. verstanden: die Herausbildung von Fähigkeiten wie Perspektivenwechsel, Mitempfinden, Hilfsbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und moralische Urteilsfähigkeit.

2.3 Arbeitsplatzorientierte Grundbildung und Domänenspezifik

Im beruflichen Kontext wird in Anlehnung an den aus dem angelsächsischen Raum stammenden Begriff Workplace Basic Education bzw. Workplace Literacy Education (Jurmo 2004) von arbeitsplatzorientierter (auch arbeitsplatzbezogener) Grundbildung gesprochen. Diese bezieht sich auf die für die Tätigkeitsausübung relevanten Grundbildungsanforderungen und deren Erlernen am bzw. für den Arbeitsplatz (Klein & Schöpfer-Grabe 2011).

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist ausgerichtet auf eine berufliche Ausbildung. Somit steht im Zentrum der Kompetenzdiskussion die berufliche Handlungskompetenz. Ein entscheidendes Merkmal beruflicher Handlungskompetenz ist deren Domänenspezifik. Nach Klieme et al. (2003) sind Domänen „fachspezifische Leistungsbereiche [...], die sich über einen Bereich von Anforderungssituationen charakterisieren lassen“.

Folglich besteht die Herausforderung darin, die nötigen Grundbildungsinhalte nicht losgelöst vom fachlichen Inhalt zu vermitteln und die anwendungsspezifische Sprache für ein bestimmtes Problemfeld zu verwenden, was wiederum die Frage der Domänenspezifik der Grundbildung beinhaltet. Klein & Stanik 2009 vertreten die These der Kontextabhängigkeit von Grundbildung und sprechen in diesem Zusammenhang nicht mehr von der einen zu definierenden Grundbildung, sondern von Grundbildungen. Folgt man einem kontextgebundenen Verständnis von Grundbildung, so gestaltet sich der Kanon der oben beschriebenen Dimensionen von Grundbildung in den verschiedenen Lebensbereichen und sozialen Institutionen unterschiedlich. Anstelle eines normativen Verständnisses von Grundbildung, das für jeden Menschen und für jeden Bereich gelte, wird eine Auffassung von Grundbildung präferiert, die Veränderungen in zeitlicher und inhaltlicher Perspektive nicht nur akzeptiert, sondern voraussetzt.

An die Stelle der Frage, was Erwachsene wissen und können müssen, rückt die erwachsenenpädagogische Frage: Was will, soll und muss ein Individuum warum, wozu und wie weit wissen und können (Klein & Stanik 2009). Wenn sich Menschen im Erwachsenenalter dazu entschließen, versäumtes oder verlerntes Wissen auf dem Level der Grundbildung nachzuholen, ist es sinnvoll, diese Lernprozesse primär im Kontext von Erwerbsarbeit zu gestalten. So wird unter arbeitsplatzorientierter Grundbildung das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am Arbeitsplatz verstanden (Klein & Schöpfer-Grabe 2011). Unter beschäftigungspolitischem Blick erfordert der in einigen Branchen heute bereits spürbare Fachkräftemangel, z. B. in technischen Berufen und Gesundheits- und Pflegeberufen, verstärkt die Gruppe der un- und angelernten Erwerbspersonen für die steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt „fit zu machen“. Beschäftigten mit Grundbildungsdefiziten fällt es besonders schwer, mit Veränderungen am Arbeitsplatz umzugehen und neue Aufgaben zu übernehmen. Umso dramatischer ist, dass Angebote der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung bisher einen eher geringen Stellenwert einnehmen, weil diese in der Regel tätigkeits- und anlassbezogen organisiert sind (Leber 2009; Käßlinger 2009; Bertels-

mann Stiftung 2015). Derzeit sehen sich Unternehmen kaum in der Verantwortung, kompensatorische Weiterbildungsarbeit anzubieten. Stattdessen wird die Weiterbildungsverantwortung den Individuen zugewiesen und als persönliche Zuständigkeit der Beschäftigten definiert. Gerade älteren Arbeitnehmer*innen mit Grundbildungsdefiziten wird eingeschränkte Lernfähigkeit, geringe Motivation und geringe betriebliche Verweildauer gegenüber jüngeren Beschäftigten zuerkannt und damit den Investitionen in Weiterbildung wenig Effizienz zugestanden. Die geringen Investitionen der Betriebe für Beschäftigte mit Grundbildungsdefiziten erklären sich nur zu einem geringen Teil durch mangelnde Sensitivität der Unternehmen dieser Gruppe gegenüber. Die Unternehmen begründen dies zumeist mit ökonomischen und organisatorischen Verpflichtungen (Käpplinger 2009). Dies würde zu einer doppelten Privilegierung der Gruppen mit guter Ausbildung und lernförderlichen Arbeitsplätzen und einer doppelten Depravierung derjenigen führen, die auf der Basis schlechter Ausbildung und wenig lernförderlicher Arbeitsumgebung die notwendigen Kompetenzen für lebenslanges Lernen nicht entwickeln bzw. nachholen können.

Um dieser quasi „Dreifachbenachteiligung“ (Grundbildungsdefizite, wenig lernförderliche Arbeitsplätze, geringes Angebot an betrieblicher Weiterbildung) derjenigen mit Grundbildungsbedarf entgegenwirken zu können, sind neben öffentlichen und überbetrieblichen Weiterbildungsangeboten vor allem aber auch betriebliche Angebote zur Förderung der arbeitsplatzbezogenen Grundbildungskompetenzen zu stärken. Unternehmen sind zunehmend aufgefordert, sich mit Grundbildungsangeboten an der Weiterbildung lernungewohnter Beschäftigter zu beteiligen.

Wie hier schon mehrfach angesprochen, ist Grundbildung für Branchen und Arbeitsfelder zu kontextualisieren und zu konkretisieren. So sind betriebliche Grundbildungsangebote eng an die Fachinhalte und Arbeitstätigkeiten der Beschäftigten angebunden, und es zeigt sich deutlich, dass Grundbildung sich nicht als Kanon abstrakter Schlüsselkompetenzen, Fertigkeiten oder Wissensbestände definieren lässt. Einige wenige Beispiele sollen dies verdeutlichen:

So werden beispielsweise für Qualifizierungen und Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich sehr hohe Anforderungen an die sprachliche, vor allem schriftsprachliche Kompetenz der Lerner gestellt, und im gewerblich-technischen Bereich ist vor allem der Umgang mit einfachen Formeln und das Lösen von mathematischen Gleichungen relevant und deren Anwendung in aktuellen digitalen Arbeitsprozessen.

Im Bereich der Pflegehilfe aber wird die Domänenspezifika mit Bezug auf die oben getroffene Definition neben einer bestimmten Qualität kognitiver Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem hohen Maße durch Einstellungen geprägt und damit verbunden durch Komponenten des Emotionalen (z. B. Fähigkeit zur Empathie), Volitionalen (z. B. Wissensstärke und Durchsetzungsvermögen) und Motivationalen (z. B. Interesse an diesem Beruf). Das sind Momente, die gerade in der Begriffsfassung Weinerts zur Kompetenz (2001) eine besondere Berücksichtigung finden und im Kompetenzstrukturmodell (DQR 2011) unter „personaler Kompetenz“ erfasst werden.

3 Grundbildungsanforderungen in der Pflegehilfe

Die Aufgaben von Pflegehelfer*innen sind nicht nur auf die Pflege von bedürftigen Menschen beschränkt. Vielmehr stehen sie den von ihnen betreuten Personen in allen lebenspraktischen Tätigkeiten zur Seite. Sie unterstützen die ausgebildeten Pflegekräfte bei der Grundpflege der Pflegebedürftigen, helfen beim Waschen, Anziehen, bei der Nahrungsaufnahme und versorgen bettlägerige Menschen. Sie helfen bei der Förderung der Mobilität und Beweglichkeit ihrer Patient*innen und sind beteiligt an der Freizeitgestaltung und Haushaltsführung. Darüber hinaus dokumentieren sie ihre durchgeführten Pflegemaßnahmen.

All diese für die Pflege spezifischen Tätigkeiten verlangen besondere Voraussetzungen und Kompetenzen der Pflegehilfskräfte. Sicherlich werden eine Reihe von gerade fachlichen Kompetenzen und vor allem Routinen in den täglich auszuführenden Arbeitsprozessen gelernt. Damit diese aber auch erlernt werden können, muss eine Reihe von allgemeinen und berufsspezifischen Basiskompetenzen vorhanden sein.

Um den hohen fachlichen Herausforderungen in der Pflege zu begegnen und passgenaue arbeitsplatzbezogene Grundbildung bei Beschäftigten beschreiben zu können, ist eine genaue Analyse der auszuführenden Tätigkeiten und Anforderungen nötig. So wurden im Projekt AlphaZ (Badel & Niederhaus 2009; 2011) 85 Pflegedienstleitende in Berlin und Brandenburg nach den Grundbildungsanforderungen der Pflegehilfskräfte befragt. Es wurden detailliert Tätigkeiten aufgezeigt, die Lese-, Schreib-, Kommunikations- und Rechenkompetenzen erfordern, und erfragt, wie häufig diese von den Pflegehilfskräften ausgeführt werden müssen. Außerdem wurden die Vorgesetzten gefragt, welche Tätigkeiten den gering qualifizierten Pflegekräften besonders schwerfallen. Als Ergebnis der Untersuchung konnte festgehalten werden, dass im Bereich Lesen und Schreiben ($n = 85$) am häufigsten Vor- und Zunamen sowie komplexe Texte wie Dienstpläne und Dienstanweisungen gelesen werden. Besondere Schwierigkeiten bereiten nach Auskunft der Pflegedienstleitenden das Dokumentieren von alltäglichen Prozessen und Besonderheiten, die sich in der Pflege ereignen, und das Schreiben von Pflegeverlaufsberichten, werden doch hier insbesondere Beobachtungs-, Lese- und Schreibkompetenzen erforderlich. Ebenso müssen komplexere Texte oder Dokumente wie Dienstpläne und Dienstanweisungen gelesen, verstanden und umgesetzt werden. Scharrer und Schneider (2009) stellen in einer ähnlichen Untersuchung fest, dass insbesondere das umfangreiche medizinische Fachvokabular sowie die zu lesenden unterschiedlichen Handschriften besondere Schwierigkeiten bereiten.

Für einfache Rechenoperationen ist festzustellen, dass das Bilanzieren (Kalorienzufuhr/Trinkmengen) und Schätzen (von Mengen) gegenüber dem Berechnen von Arbeitsstunden oder Einkäufen besondere Probleme bereitet. Im Bereich der mündlichen Kommunikation werden Schwierigkeiten beim Mitteilen von beobachteten Auffälligkeiten, bei der Weiterleitung von Beschwerden der Pflegebedürftigen an Vorgesetzte und beim Erteilen von Auskünften an Besucher*innen angegeben.

Tätigkeiten am Computer werden von Geringqualifizierten nur selten gefordert. Häufiger wird der Umgang mit (medizin-)technischen Geräten wie elektrischen Liften und Massagematten verlangt (ebd.).

Insgesamt weisen die Untersuchungen zu den Tätigkeitsstrukturen und Anforderungsprofilen in der Pflegehilfe deutlich darauf hin, dass die Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege ein äußerst kommunikationsbetontes Arbeitsfeld ist, in welchem mündliche und schriftliche Sprachkompetenzen gleichermaßen gefordert sind. Die Fähigkeit, die Fachsprache¹ des Berufsfeldes zu beherrschen und anzuwenden, ist eine Voraussetzung, um sich für die Pflege zu qualifizieren. Dies erfordert eine ausgeprägte Sprachkompetenz auf verschiedenen Ebenen:

„Berufe im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege [...] sind Sprachberufe par excellence, da sie neben einer umfassenden Fachkompetenz auch ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz im Umgang mit Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten, aber auch Kolleginnen und Kollegen im intra- und interdisziplinären Diskurs fordern“ (Haider 2010, S. 8).

Gerade der Umgang mit dementen Heimbewohner*innen verlangt ein auf der Grundlage fachlichen Wissens empathisches Kommunizieren und hohe physische und psychische Belastbarkeit. Im Bereich der Pflege stellen sich soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeit als unabdingbare Komponenten der Grundbildung heraus.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass das Erlernen berufspraktischer Kenntnisse auch für gering qualifizierte Pflegehelfer*innen weniger ein Problem darstellt. Die geforderten Tätigkeiten können ausgeführt bzw. das Ausführen recht schnell durch Vormachen erlernt werden. Aber die Fähigkeit, die Tätigkeiten zu versprachlichen bzw. den sprachlichen Anforderungen gerecht zu werden, muss von Personen mit Grundbildungsdefiziten sukzessive entwickelt werden. Damit impliziert die Qualifizierung von Ungelernten zu Fachkräften auch, die Lernenden in die im Fach gebräuchlichen Kommunikationsformen einzuführen (Brünner 1997) und die Diskrepanz zwischen dem berufspraktischen Handeln und der Fähigkeit, dies schriftlich und mündlich zu verbalisieren, auszugleichen.

Insbesondere sind die Pflegehilfskräfte im Vergleich zum examinierten Pflegepersonal zunehmend stärker im Kontakt mit den Pflegebedürftigen und auch den Angehörigen. Da sie häufig die ersten Ansprechpartner*innen sind, erlangen die sogenannten Sekundärtugenden wie Kontaktfreudigkeit, Freundlichkeit und Höflichkeit besondere Prägnanz.

Die Ergebnisse zur Untersuchung von Grundbildungsanforderungen in der Pflegehilfe (Badel & Niederhaus 2009; 2011) bestätigen, dass die Bezeichnung „Pflegehilfskraft“ missverständlich ist, da besonders im Pflegebereich diese Beschäftigten

¹ Der Terminus Fachsprache ist bisher nicht endgültig definiert (Fluck 1996). Eine breit akzeptierte und in der Literatur immer wieder zitierte Definition ist die von Hoffmann (1984). Er definiert Fachsprache als „die Gesamtheit aller sprachlichen Mittel, die in einem fachlich begrenzten Kommunikationsbereich verwendet werden, um die Verständigung zwischen den in diesem Bereich tätigen Menschen zu gewährleisten“. Die Besonderheit der Fachsprache liegt dabei „in der Auswahl und Zusammenstellung der sprachlichen Mittel selbst“ (ebd., S. 50).

nicht nur Hilfsarbeiten ausüben, „sondern selbstständig grundpflegerische Leistungen unter fachlicher Aufsicht der Pflegefachkräfte erbringen“ (Hierming et al. 2005, S.177). Es müssen, insbesondere im schriftlichen und mündlichen Bereich, vielschichtige Aufgaben bewältigt werden, die mitunter weitreichende Folgen für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Menschen nach sich ziehen. Durch die zunehmende Komplexität der Anforderungsprofile für Einfacharbeitsplätze kann insbesondere im Pflegebereich nicht mehr von einem geringen Anforderungsniveau gesprochen werden, und der Begriff „Einfacharbeitsplatz“ verliert hier seine Berechtigung. Dementsprechend erhöhen sich die Anforderungen an Grundbildung im Pflegebereich.

4 Beispiele bildungspolitischer Aktivitäten zur Förderung von Grundbildung

Wer nicht oder nur mit großer Mühe lesen kann, kaum in der Lage ist zu schreiben und einfachste Rechenoperationen nicht beherrscht, ist von vielen Möglichkeiten ausgeschlossen, die eigene Lebensbiografie selbstständig zu steuern und sich aktiv an der Gestaltung der Gesellschaft zu beteiligen. In Deutschland betrifft das, so das Ergebnis der leo. – Level-One Studie, 7,5 Millionen deutschsprachige Erwachsene (Grotlischen & Riekmann 2011).

Die Bundesregierung investiert in großem Maße in die Qualifikation von benachteiligten Personengruppen. Seitdem das Ausmaß des Analphabetismus im Jahre 2011 bekannt wurde, sind zahlreiche Maßnahmen in Bildungspolitik, Wissenschaft und Praxis initiiert worden, um diese Grundbildungsdefizite auszugleichen und den Anteil funktionaler Analphabet*innen deutlich zu reduzieren. Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit ist dabei ein Aspekt, der allerdings bisher nicht flächendeckend und umfassend Berücksichtigung findet. Darüber hinaus lässt sich im Feld der Alphabetisierungsarbeit der Diskurs um Grundbildung aktuell eher auf einer programmatischen Ebene als auf einer konkret-inhaltlichen Diskussionsebene verorten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Bundesländer und weitere Partner (u. a. DVV, DGB, Bundesagentur für Arbeit, Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung) erarbeiteten eine „Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung 2012–2016“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011), in der die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für die Reduzierung des funktionalen Analphabetismus angemahnt wurde. Darauf aufbauend wurde im Jahr 2015 gemeinsam vom BMBF und der KMK eine Dekade für die Alphabetisierung Erwachsener ins Leben gerufen (Bundesministerium für Bildung und Forschung & Alfabund o. J.). Ziel der Dekade soll es sein, in den nächsten zehn Jahren durch entsprechende Grundbildungsangebote die Lese- und Schreibfähigkeiten von Erwachsenen in Deutschland deutlich zu verbessern. Es entstehen u. a. Alphabetisierungsprojekte, Kurskonzepte, Mentorenkonzepte, Selbstlernmöglichkeiten, Auf-

klärungskampagnen (z. B. die bundesweite Kampagne zur Alphabetisierung „Nur Mut! Der nächste Schritt lohnt sich“, in der bundesweit mit Plakaten, Werbespots und Ausstellungen auf die Bedeutung von Lesen und Schreiben aufmerksam gemacht wird) oder das Alfa-Telefon, das anonyme Beratung für Betroffene und Angehörige bietet. Weitere zahlreiche Maßnahmen sind auf Länderebene entstanden, bspw. für Berlin die „Berliner Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung 2015 bis 2018“, oder Projekte, die durch das „ESF-Förderprogramm Alphabetisierung und Grundbildung 2014–2020“ unterstützt werden.

Besondere Priorität erfährt der vom BMBF ausgerufene Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung & Alphabund o. J.), der sich auf die für die Tätigkeitsausübung relevanten Grundbildungsanforderungen und deren Erlernen am bzw. für den Arbeitsplatz bezieht. Mit diesem Förderschwerpunkt soll erreicht werden, dass sich Unternehmen und Akteure am Arbeitsmarkt verstärkt für das Thema Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener einsetzen, entsprechende Angebote am Arbeitsplatz einrichten und diese Angebote in ihre Personalentwicklung integrieren. Während bisher die Themen Alphabetisierung und Grundbildung in Unternehmen kaum wahrgenommen werden, ist Ziel dieses Förderschwerpunkts, Grundbildung verstärkt in den Kontext von betrieblichen Weiterbildungsangeboten einzubauen.

Alle Maßnahmen sowohl auf Bundes- als auch Landesebene vereint das Ziel, Angebots- und Hilfsstrukturen so aufzubauen, dass der Zugang zu nachholender Grundbildung hergestellt und damit ein lebenslanges Lernen ermöglicht wird. Grundbildung als Minimalvoraussetzung an Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen und sozialen Kompetenzen nachzuholen bedeutet für diejenigen, die es betrifft, eine große Kraftanstrengung und enorme Überwindung. Meist sind die Biografien der Menschen mit Grundbildungsbedarf aus ihrer Sicht durch Brüche, Ausgrenzung und Scham gekennzeichnet und verlaufen fern eigener Entscheidungen. Die meisten erleben diese Risiken gerade für ihre berufliche Entwicklung als sehr belastend. Dies heißt es aufzubrechen und sie (wieder) an Lernen heranzuführen. Dafür stellen niedrigschwellige Angebote und Lernorte in einem bekannten Umfeld eine gute Möglichkeit dar, denn sie können die Lernmotivation befördern und Hemmschwellen abbauen. Grundbildungsangebote sind kontextabhängig und domänenspezifisch zu organisieren, d. h., sie sind eng an die Fachinhalte und Arbeitstätigkeiten der Beschäftigten anzubinden. Sprachliches und fachliches Lernen sind dabei nicht voneinander zu trennen, sondern gemeinsam zu fördern, indem die Thematisierung eines sprachlichen Phänomens mit Inhalten verknüpft wird, die einen Bezug zu den Interessen der Lernenden haben, ihre individuelle Lebenslagen berücksichtigen und sich möglichst sprachhandlungsorientiert umsetzen lassen (Rösch 2013).

Literatur

- Badel, S. & Niederhaus, C. (2011). „AlphaZ Evaluation 01AB073103. Schlussbericht“. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.
- Badel, S. & Niederhaus, C. (2009). Sind einfache Tätigkeiten wirklich einfach? Anforderungen an Grundbildung in ausgewählten Branchen. In R. Klein (Hrsg.), „Lesen und schreiben sollten sie schon können“. *Sichtweisen auf Grundbildung* (S. 148–166). Göttingen.
- Baumert, J. (2001). *PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen.
- Baumert, J. (2000). Lebenslanges Lernen und internationale Dauerbeobachtung der Ergebnisse von institutionalisierten Bildungsprozessen. In F. Achtenhagen & W. Lempert (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen im Beruf. Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter*. Band 5 (S. 121–127). Opladen: Leske + Budrich.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2015). *Weiterbildungschancen sind in Deutschland regional ungleich verteilt*. Zugriff am 15.09.2018. Online abgerufen unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/september/weiterbildungschancen-in-deutschland-sind-regional-ungleich-verteilt/>.
- Brockmeyer, R. & Zedler, P. (1992). Grundbildung. Aufgaben und Herausforderungen des Unterrichts in der Sekundarstufe I. In P. Zedler (Hrsg.), *Strukturprobleme, Disparitäten, Grundbildung in der Sekundarstufe I* (S. 203–228). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Brünner, G. (1997). Fachsprache, berufliche Kommunikation und Professionalisierung der Pflege. In A. Zegelin (Hrsg.), *Sprache und Pflege* (S. 37–42). Berlin: Huber.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2006). Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Ein Konzept für die Praxis. Nürnberg & Berlin. Zugriff am 24.09.2018. Online abgerufen unter https://www.ib-sh.de/fileadmin/user_upload/downloads/Arbeit_Bildung/ZP_Arbeit/b5/Kriterienkatalog_ausbildungsreife_b5_druckfassung.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2011). *Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung von Projekten zum Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“*. Zugriff am 23.02.2018. Online abgerufen unter <https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung.php?B=707>.
- Döbert, M. & Hubertus, P. (2000). *Ihr Kreuz ist die Schrift. Analphabetismus und Alphabetisierung in Deutschland*. Bundesverband Alphabetisierung e.V. (Hrsg.). Stuttgart: Ernst Klett Verlag. Zugriff am 01.09.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/IhrKreuz-gesamt.pdf.
- Döbert, M. (1998). Grundbildung. In Gesellschaft Erwachsenenbildung e. V. Deutschland (Hrsg.), *Lexikon. Wissenswertes zur Erwachsenenbildung unter besonderer Berücksichtigung von geistiger Behinderung*, 128–129.

- Eberhard, V. (2006). *Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (Nr. 83). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Fluck, H.-R. (1996). *Fachsprachen. Einführung und Bibliographie*. Tübingen: Francke.
- Frommberger, D. (2010). Ausbildungsreife/Ausbildungsfähigkeit beim Übergang von der Allgemeinbildung in die Berufsbildung. In D. Frommberger (Hrsg.), *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik* (Heft 1). Magdeburg: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.
- Füssenich, I. (1997). Was hat Grundbildung mit Lesen- und Schreibenlernen zu tun? In W. Stark, T. Fitzner & C. Schubert (Hrsg.), *Grundbildung für alle in Schule und Erwachsenenbildung. Eine Fachtagung in der Evangelischen Akademie* (S. 58–66). Stuttgart: Bad Boll.
- Glöckel, H. (1988). Was ist „Grundlegende Bildung“? In G. Schorch (Hrsg.), *Grundlegende Bildung. Erziehung und Unterricht in der Grundschule* (S. 11–33). Bad Heilbrunn: Klinkhardt Julius.
- Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011). *leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus*. Hamburg. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf.
- Haider, B. (2010). *Deutsch in der Gesundheits- und Krankenpflege: eine kritische Sprachbedarfsanalyse vor dem Hintergrund der Nostrifikation*. Wien: Facultas.
- Helmke, A. (1997). Individuelle Bedingungsfaktoren der Schulleistung. In F. E. Weinert & A. Helmke (Hrsg.), *Entwicklung im Grundschulalter* (S. 203–216). Weinheim.
- Hierming, B. u. a. (2005). *Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen*. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (Abschlussbericht 550). Berlin.
- Hoffmann, L. (1984). *Kommunikationsmittel Fachsprache. Eine Einführung*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Jurmo, P. (2004). Workplace Literacy Education. Definitions, Purposes, and Approaches. Connection Research and Practice. In National Center for the Study of Adult Learning and Literacy (Hrsg.), *Focus on Basics. Connecting Research & Practice* (S. 22–26). Zugriff am 11.09.2018. Online verfügbar unter http://www.ncsall.net/fileadmin/resources/fob/2004/fob_7b.pdf.
- Käpplinger, B. (2009). Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten – Wie sehen dies die Betriebe in der Altenhilfe? In R. Klein (Hrsg.), *„Lesen und schreiben sollten sie schon können“. Sichtweisen auf Grundbildung*. GiWA-Schriftenreihe zu Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch (Band 1). Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e. V.
- Klafki, W. (2005). Allgemeinbildung in der Grundschule und der Bildungsauftrag des Sachunterrichts. *Widerstreit-Sachunterricht*. Zugriff am 03.09.2018. Online verfügbar unter <http://www2.hu-berlin.de/wsu/ebeneII/arch/klafki/klafki.pdf>.

- Klafki, W. (1996). *Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Zeitgemäße Allgemeinbildung und kritisch-konstruktive Didaktik*. Reihe Pädagogik Beltz. Band 5. Weinheim: Beltz Verlag.
- Klein, H. E. & Schöpfer-Grabe, S. (2011). *Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen*. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.). Zugriff am 05.09.2018. Online verfügbar unter https://www.chancen-erarbeiten.de/fileadmin/webdata/PDFs/Arbeitsplatzbezogene_Grundbildung.pdf.
- Klein, R. & Stanik, T. (2009). Grundbildung ist kontextgebunden. In R. Klein (Hrsg.), *„Lesen und schreiben sollten sie schon können“. Sichtweisen auf Grundbildung* (S. 26–33). Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e.V.
- Klieme, E., Avenarius, H., Blum, W. u. a. (2003). *Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise*. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.). Bonn & Berlin.
- Leber, U. (2009). Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In F. Behringer, B. Käßler & G. Pätzold (Hrsg.), *Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 22*, Stuttgart, 149–168.
- Linde, A. (2008). *Literalität und Lernen. Eine Studie über das Lesen- und Schreibenlernen im Erwachsenenalter*. Münster: Waxmann.
- Meer, E. van der, Pannekamp, A., Foth, M., Schaadt, G. u. a. (2011): Diagnostik basaler kognitiver, sprachlicher und mathematischer Kompetenzen von Analphabeten und Analphabetinnen. In Projektträger im DLR e. V. (Hrsg.), *Lernprozesse in Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener* (S. 87–108). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Rammstedt, B. (Hrsg.) (2013). *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012*. Münster, New York & Berlin: Waxmann. Zugriff am 01.09.2018. Online verfügbar unter https://www.gesis.org/fileadmin/piaac/Downloadbereich/PIAAC_Ebook.pdf.
- Rösch, H. (2013). Integrative Sprachbildung im Bereich Deutsch als Zweitsprache. In C. Röhner & B. Hövelbrinks, *Fachbezogene Sprachförderung in Deutsch als Zweitsprache*. Weinheim Basel: Beltz Juventa Verlag.
- Scharrer, T. & Schneider, M. (2009). Grundbildungsanforderungen in der Wirtschaft – eine Untersuchung in ausgewählten Betrieben. In R. Klein (Hrsg.), *„Lesen und schreiben sollten sie schon können“. Sichtweisen auf Grundbildung*. Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e. V.
- Scholz, A. (2004). „Ohne Grundbildung verpasst man viel im Leben!“ In J. Genz (Hrsg.), *25 Jahre Alphabetisierung in Deutschland* (S. 86–88). Barcelona & Stuttgart.
- Spranger, E. (1919). *Grundlegende Bildung, Berufsbildung, Allgemeinbildung* [1918]. In E. Spranger (Hrsg.), *Kultur und Erziehung* (S. 25–40), Leipzig.
- Steuten, U. (2004): Grundbildung statt Halbbildung. Einige Bemerkungen über Grundbildung als Bestandteil der Alphabetisierung. In J. Genz (Hrsg.), *25 Jahre Alphabetisierung in Deutschland* (S. 81–83). Barcelona & Stuttgart: Ernst Klett Sprachen.

- Tenorth, H.-E. (2004). Stichwort: „Grundbildung“ und „Basiskompetenzen“. Herkunft, Bedeutung und Probleme im Kontext allgemeiner Bildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 7. Jahrgang, Heft 2, 169–182.
- Tröster, Monika (2000). *Spannungsfeld Grundbildung*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Weinert, F. E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessungen in Schulen* (2. Auflage) (S. 17–31). Weinheim & Basel: Beltz Verlag.
- Weinert, F. E. (Hrsg.) (1997): *Psychologie des Unterrichts und der Schule*. Göttingen u. a.: Hogrefe Verlag für Psychologie.

Über die Autorin

Prof. Dr. Steffi Badel vertritt die Lehrstuhlprofessur für Wirtschaftspädagogik am Institut für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie leitet das Projekt „Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich (INA-Pflege 2)“.

Förderung von Alphabetisierung und arbeitsplatzorientierter Grundbildung in Deutschland

Eine Antwort der Bildungspolitik auf die Ergebnisse der leo. – Level-One Studie

STEFFI BADEL, LEA MELINA SCHÜLE

Abstract

Steffi Badel und **Lea Schüle** von der Humboldt-Universität zu Berlin (Projekt INA-Pflege 2) zeigen in ihrem Beitrag auf, wie Alphabetisierung und Grundbildung in der Bundesrepublik seit Erscheinen der leo. – Level-One Studie aus dem Jahr 2011 gefördert wurden. Besonderer Fokus liegt dabei auf den durchgeführten Maßnahmen des Landes Berlin. Anschließend werden die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekte zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich (**INA-Pflege 2**, **KOMPASS²**, **ABAG²**, **BasisKomPlus**, **Rahmen-curriculum – Transfer**) einschließlich ihrer Ziele und aktuellen Ergebnisse vorgestellt. Die Beiträge des Sammelbandes sind fast vollständig aus diesen Projektarbeiten entstanden – Ausnahme bildet der von Mitarbeiter*innen der **Berliner Landeszentrale für Politische Bildung** erstellte Artikel zu Analphabetismus und politischer Teilhabe. Die Arbeit dieser Weiterbildungsinstitution wird ebenfalls im Rahmen des vorliegenden Beitrags vorgestellt wird.

Schlagworte: leo, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Projekt, Förderung

Strategien zur Förderung von Alphabetisierung und arbeitsplatzorientierter Grundbildung

Seit Erscheinen der leo. – Level-One Studie aus dem Jahr 2011, welche die Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus erforscht hat, hat sich im Bereich der Grundbildung und Alphabetisierung vieles getan: Die Zahl der 7,5 Millionen funktionalen Analphabet*innen (Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren, die zwar einzelne Sätze lesen oder schreiben können, jedoch keine zusammenhängenden Texte) in der Bundesrepublik wurde durch gezielte bildungspolitische Maß-

nahmen versucht zu verringern (Grotlüschen & Riekmann 2011). Bund, Länder und gesellschaftliche Akteure hatten nach Publikation der Erhebung die „Nationale Strategie für Alphabetisierung“ (2012–2016) ins Leben gerufen. Ziel war es unter anderem,

„die Öffentlichkeit über funktionalen Analphabetismus aufzuklären, Grundbildungszentren in den Bundesländern einzurichten, regionale Netzwerke zu stärken und bereits bestehende Förderinstrumente für Maßnahmen der Alphabetisierung und Grundbildung zu öffnen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018c, S. 4).

Um an den bisherigen Erfolgen anzuknüpfen, haben Bund und Länder gemeinsam am Weltalphabetisierungstag 2015 die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (AlphaDekade) aufgerufen. Die Initiative läuft im Zeitraum von 2016 bis 2026 und stellt Mittel im Wert bis zu 180 Millionen Euro zur Verfügung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018a). Durch die im Grundsatzpapier festgelegten Handlungsfelder

- „Öffentlichkeitsarbeit intensivieren, Nachfrage generieren
 - Forschung ausbauen, Wissen schaffen
 - Lernangebote optimieren, erweitern und in die Fläche tragen
 - Professionalisierung erhöhen, Qualität des Unterrichts verbessern
 - Strukturen weiterentwickeln, Unterstützungsangebote optimieren“
- (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018c, S. 5)

soll die Anzahl der Grundbildungsangebote und damit das Grundbildungsniveau erhöht werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018c).

Darüber hinaus haben die Länder in einem 10-Punkte-Programm ihre Vorhaben konkretisiert. Neben der Förderung von Angebotsstrukturen wird die Vernetzung von Akteuren aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft auf regionaler Ebene angestrebt.

Auch im Land Berlin haben sich seit Bekanntwerden der Ergebnisse der leo. – Level-One Studie zahlreiche Initiativen entwickelt. Schätzungsweise leben 320.000 Menschen im Alter von 18 bis 64 Jahren in Berlin, die nicht oder wenig lesen und schreiben können. Daher hat der Berliner Senat im September 2015 eine Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung beschlossen. Sie steht unter dem Motto „Grundbildung fördern – Teilhabe stärken“ und hat die Verbesserung der Schriftsprach- und Grundbildungskompetenzen von Berliner Jugendlichen und Erwachsenen zum Ziel. Im Herbst 2012 wurde die Kontaktstelle Grundbildung als Koordinierungsstelle für Alphabetisierung und Grundbildung des Landes Berlin an der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie eingerichtet. Sie dient als Informationszentrum für Verwaltungen, Träger und Sozialpartner und bietet Beratungen für Interessierte und Betroffene an. Des Weiteren organisiert und koordiniert sie Aktivitäten zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung in Berlin und betreut die Netzwerkpartner des Runden Tisches. Der Runde Tisch „Alphabetisierung und Grundbildung“ wurde 2013 initiiert. Inzwischen hat er sich zu einem berlinweiten Netzwerk für Alphabetisierung und Grundbildung entwickelt. Daran beteiligt sind

u. a. Vertreter*innen aus Verwaltungen, Volkshochschulen, Träger von Alphabetisierungsangeboten und Grundbildungsmaßnahmen sowie Einrichtungen und Verbände aus Wirtschaft und Gesellschaft. Im Jahr 2014 eröffnete das Berliner Grundbildungs-Zentrum als eine zentrale Anlaufstelle für Information, Beratung und Vernetzung zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung. Es bietet regelmäßige Schulungsangebote für Mitarbeiter*innen Berliner Institutionen an und ermöglicht die Vergabe des Alpha-Siegels an Berliner Einrichtungen. Das größte Lernangebot im Bereich Grundbildung in der Stadt haben die Volkshochschulen. Des Weiteren sind der Verein Lesen und Schreiben aus Neukölln und der Arbeitskreis Orientierungs- und Bildungshilfe aus Kreuzberg in der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit über Berlins Grenzen hinaus bekannt.

Die Förderung von Alphabetisierung und arbeitsplatzorientierter Grundbildung findet nicht nur separat in den einzelnen Bundesländern statt, wie hier am Beispiel Berlin aufgezeigt. Die föderale Kooperation gestaltet sich wie folgt:



Abbildung 1: Zusammenarbeit der Gremien (Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung [Hrsg.] [2018a]. AlphaDekade. 2016–2026. Zugriff am 11.07.2018. Online verfügbar unter <https://www.alphadekade.de/>)

Das Stiftungsorgan stellt auf Bundesebene das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und auf Länderebene den „Arbeitskreis Weiterbildung“ der Kulturministerkonferenz (KMK) dar. Darüber hinaus sind weitere Dekadepartner maßgeblich an der Zielerreichung beteiligt. Hier sind insbesondere die Koordinierungsstelle Dekade für Alphabetisierung und der Wissenschaftliche Beirat zu nennen. Der Wissenschaftliche Beirat trägt mit seiner Expertise zur Gestaltung der AlphaDekade bei und berät die Gremien insbesondere hinsichtlich der Themen- und Schwerpunktsetzung. Die Koordinationsstelle der AlphaDekade ist im Bundesinstitut für

Berufsbildung (BIBB) angesiedelt und handelt im Auftrag des BMBF. Die Aufgaben der Koordinierungsstelle sind das fachliche Monitoring der Maßnahmen des Bundes im Rahmen der auf Nachhaltigkeit zielenden Dekade für Alphabetisierung sowie die wirksame Kommunikation und Kooperation mit den Partnern der Dekade. Zu den Aufgaben zählen weiterhin die Öffentlichkeitsarbeit, die Organisation der jährlichen Dekadetagung, Publikationstätigkeiten auf informativer und wissenschaftlicher Ebene und die kontinuierliche Betreuung der durch das BMBF geförderten Projekte. Derzeit werden 26 Vorhaben vor allem zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung, aber auch zu lebensweltlichen Zugängen und aufsuchenden Grundbildungsangeboten gefördert (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018b). Vor allem der Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung hat sich zur Aufgabe gestellt, die erwerbstätigen funktionalen Analphabet*innen zu qualifizieren bzw. zur Teilnahme an arbeitsbezogenen Lernangeboten zu motivieren und ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft zu unterstützen. Die Projekte bedienen sich hierfür unterschiedlicher Zugänge und Fokusse (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018c).

In diesem Sammelband stellen sich fünf der vom BMBF geförderten Projekte mit ihren Ergebnissen vor: **INA-Pflege 2**, **KOMPASS²**, **ABAG²**, **BasisKomPlus**, **Rahmencurriculum – Transfer**. Gemeinsam ist diesen der Untersuchungsgegenstand Pflege/Pflegehilfe. Alle fünf Projekte bearbeiten auf unterschiedliche Weise Themen der Alphabetisierung/Grundbildung in der Pflege. Darüber hinaus wird die **Berliner Landeszentrale für politische Bildung** vorgestellt. Hierbei handelt es sich zwar nicht um ein vom BMBF gefördertes Projekt zur Alphabetisierung/Grundbildung, jedoch setzen sich die Mitarbeitenden dieser Institution aktiv für die Verbesserung von Grundbildung ein und haben in dem vorliegenden Sammelband einen Beitrag zum Thema verfasst.

Bevor sich in den weiteren Abschnitten dieses Buches die Projekte detaillierter präsentieren, sollen sie an dieser Stelle kurz vorgestellt werden.

1 INA-Pflege 2

Aufbauend auf den Ergebnissen des Vorgängerprojektes **AlphaZ** wurde im Projekt **INA-Pflege** ein integriertes Angebot zur arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich entwickelt. Schwerpunkt war unter anderem die Erstellung der INA-Pflege-Toolbox mit Lehr- und Lernmaterialien für die Pflegehilfe sowie Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrkräfte und Multiplikatoren dieser Bildungsgänge. Die INA-Pflege-Toolbox enthält Arbeitsblätter zu sieben Modulen. Die Themen dieser Module wurden mithilfe quantitativer und qualitativer Befragungen von in der Pflege tätigen Akteuren ermittelt. Die INA-Pflege-Toolbox wurde durch Workshopangebote für Akteure in Pflegeeinrichtungen, bei Bildungsdienstleistern und anderen Sozialpartnern in Berlin vorgestellt. In dem Transferprojekt **INA-Pflege 2** wird die Arbeit nun fortgesetzt: In der INA-Pflege-Toolbox 2 werden zu sechs weiteren Themenfeldern passgenaue, bedarfsorientierte Lehr-

und Lernmaterialien für Menschen mit geringen Grundbildungskenntnissen erstellt. In bundesweit durchgeführten Workshops werden die Lehrkräfte der Pflege für den Einsatz der INA-Pflege-Toolbox sensibilisiert und professionalisiert. Neben der Printversion der erstellten Lehr- und Lernmaterialien in der INA-Pflege-Toolbox 2 werden digitale Bausteine konzipiert und in ihren ersten Entwürfen fertiggestellt: So wird ein digitales Tool kreiert, das es den Dozierenden erlaubt, mithilfe vorliegender digitaler Masken ihre Arbeitsblätter selbstständig zu erstellen (INA-Pflege-Tool). Darüber hinaus wird ein INA-Pflege-Quiz in digitaler Form konstruiert, in dem das Wissen rund um die Pflegehilfe von Lernenden, Lehrenden und Berufstätigen getestet werden kann und zur Festigung des Erlernten und zur Motivierung der Teilnehmenden eingesetzt werden kann. Weiterhin werden in INA-Pflege 2 projektübergreifende Vernetzungen initiiert, fortwährend realisiert und gefestigt und der aktuelle Forschungsstand weiterentwickelt.

2 KOMPASS²

Im Modellprojekt **KOMPASS 1** wurde ein Schulungskonzept zur Basisqualifizierung in der Pflegehilfe für Beschäftigte als auch für Erwerbslose entwickelt, durchgeführt und evaluiert. Das verzahnte Bildungsangebot besteht aus einer Kombination von Pflegefachtheorie, Praxis und nachholender Grundbildung. Um eine von Projektmitteln unabhängige Finanzierung zu ermöglichen, wurde das ursprünglich zwölfmonatige Schulungskonzept modifiziert und ergänzt. So wird die Qualifizierung nun unterteilt in eine viermonatige Aktivierungsphase für Erwerbslose und eine achtmonatige berufliche Weiterbildungsmaßnahme, die zur AZAV-Zertifizierung vorgelegt wurden. Im Rahmen von **KOMPASS²** erfolgt die bundesweite Verbreitung des Konzeptes. Von der Fachstelle Grundbildung & Pflege erhalten Interessierte Beratung und Unterstützung zur Zertifizierung, Umsetzung und Finanzierung. Ergänzend und passgenau zum Curriculum des Schulungskonzeptes wurden die Unterrichtsmaterialien für Lernende und Lehrende entwickelt und im Mai 2018 unter dem Titel „Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege“ beim Verlag wbv Media veröffentlicht. Unter www.wbv.de/altenpflegehilfe ist eine detaillierte Beschreibung zum Gesamtwerk zu finden.

Darüber hinaus läuft eine Sensibilisierung zur Grundbildung in der Pflegehilfe in Form von regionaler sowie überregionaler Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit über die gesamte Spanne der Projektlaufzeit (2016–2019). Weiterführende Informationen finden sich unter www.vhs-kompass.de auf der Website des Projekts **KOMPASS²**.

3 ABAG²

In den Projekten **ABAG** und **ABAG²** werden arbeitsorientierte Grundbildungsangebote, gemeinsam mit verschiedenen Unternehmenspartnern, entwickelt und umgesetzt. Die Besonderheit liegt darin, dass diese Unternehmen als Zugangsmöglichkeit zur Zielgruppe und als Lernort genutzt werden. Unternehmenspartner waren Ford-Werke Köln GmbH, Sozial-Betriebe-Köln gemeinnützige GmbH, Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Köln Bonn Airport oder das Chemielogistikunternehmen Talke.

Seit 2012 haben rund 1000 Arbeitnehmer*innen an den Angeboten teilgenommen. Das Portfolio der Grundbildungsthemen reichte dabei von Schulungen für Pflegehelfer*innen zum sicheren Kommunizieren und Dokumentieren über Angebote für Umschüler*innen zur besseren Organisation von Lernprozessen bis hin zu Trainings für angelernte Servicemitarbeitende am Flughafen zur Verbesserung des eigenen Kommunikationsstils.

Neben der Umsetzung der Grundbildungsangebote entstand die Publikation „Guten Morgen Herr Schabulke“. Lehrkräfte können sich der darin enthaltenen aufeinander aufbauenden Lernszenarien bedienen, um damit im Unterricht Deutschkenntnisse für den pflegerischen Arbeitsalltag handlungsorientiert und anwendungsbezogen zu vermitteln.

ABAG² wird in enger Kooperation zwischen Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. und der Universität zu Köln umgesetzt. Letztere realisiert die wissenschaftliche Begleitung. Es werden sowohl die Effekte aufseiten der Arbeitnehmer*innen, das Wissen und Können der Lehrenden als auch die Faktoren, die zur Etablierung von Grundbildungsangeboten in den Unternehmen führen, erforscht.

4 BasisKomPlus

Im Rahmen des Verbundprojektes „**BasisKomPlus** – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken“ (2016–2020), Transferprojekt von „**BasisKom**“ (2012–2015), werden Angebote zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung in Unternehmen umgesetzt. Projektträger ist der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN; die Umsetzung vor Ort erfolgt durch sieben Arbeit-und-Leben-Landesorganisationen (Bayern, Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen). Ziel des Projektes ist es, Basiskompetenz(en) am Arbeitsplatz zu stärken und Grundbildung als festen Bestandteil in der Personalentwicklung zu verankern. BasisKomPlus zielt v. a. auf Beschäftigte in an- und ungelernten Tätigkeiten, die deutlich weniger von (betrieblicher) Weiterbildung profitieren als andere Beschäftigtengruppen. Personalverantwortliche, Geschäftsführungen sowie betriebliche Interessenvertretungen z. B. aus den Bereichen Logistik, Pflege, Transport, Gartenbau, Glasindustrie, Maschinenbau, Zeitarbeit, Gastronomie und dem Reinigungssektor werden zum Thema „funktionaler Analphabetismus“ und Grundbildung sensibilisiert. Darüber hinaus werden

die Beschäftigten durch gezielte Grundbildungsangebote im Zusammenhang mit ihrer Arbeit gefördert: Die Beschäftigten werden an ihrem Kenntnisstand abgeholt und entsprechend der Anforderung ihrer Tätigkeiten unterstützt und qualifiziert (z. B. Arbeitssicherheit, Dokumentation, Umsetzung von Qualitätsmanagement, Kommunikation mit Kund*innen). Der sozialpartnerschaftliche Ansatz zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen ist besonderes Anliegen des Projekts: Grundbildung soll gemeinsam im Unternehmen entwickelt werden. Durch die 14 Landesorganisationen in den Bundesländern und den über 150 lokalen und regionalen Einrichtungen sowie dem Bundesarbeitskreis als gemeinsames Dach zeigt sich ARBEIT UND LEBEN flächendeckend präsent.

5 Rahmencurriculum – Transfer

Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) hat Rahmencurricula für den Lese- und Schreibunterricht sowie den elementaren Rechenunterricht mit Erwachsenen entwickeln lassen. Passgenau zu den wissenschaftlich fundierten Curricula sind Unterrichtsmaterialien in verschiedenen Schwierigkeitsstufen zu lebens- und arbeitsweltlichen Themen entstanden. Die *Rahmencurricula Lesen* und *Schreiben* dienen als Leitfäden für den Lese- bzw. Schreibunterricht und enthalten zahlreiche Aufgabenblätter für Teilnehmende sowie ausführliche Erläuterungen für die Kursleiter*innen. So werden beispielsweise die wichtigsten Schritte beim Lesenlernen – der Erwerb von Leseflüssigkeit, der Aufbau des Sichtwortschatzes und die Entwicklung von Lesestrategien – erläutert. Entsprechende Lehr- und Lernmethoden werden vorgestellt. Das *Rahmencurriculum Rechnen* führt in die Systematik des mathematischen Lernens ein, beginnend mit den Vorstufen des Rechnens über die Grundrechenarten bis hin zur Prozentrechnung. Auf den Rahmencurricula aufbauende Materialien existieren für verschiedene Wirtschaftsbranchen: die Altenpflegehilfe, die Metallverarbeitung, die Baubranche sowie die Gebäudereinigung und das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Darüber hinaus wurde mit der *Alpha-Kurzdiagnostik* ein Tool zur schnellen und unkomplizierten Einschätzung der individuellen Lese- und Schreibkompetenz der Teilnehmenden geschaffen. Die Zuordnung zu Kursen und die Wahl des Unterrichtsmaterials werden dadurch erleichtert.

Im Rahmen des aktuellen Projekts **Rahmencurriculum – Transfer** werden die Unterrichtsmaterialien unter anderem über Modellkurse, Hospitationen und Online-Fortbildungen in Bildungseinrichtungen verbreitet. Darüber hinaus stellt die Konzeption von ergänzenden Lehr- und Lernmaterialien für Menschen mit Deutsch als Zweitsprache bzw. für Menschen mit guten Sprachkenntnissen in Deutsch, aber Schwierigkeiten in den Basiskompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen, einen Schwerpunkt des aktuellen Projektes dar.

6 Berliner Landeszentrale für politische Bildung

Die Berliner Landeszentrale für politische Bildung hat als staatliche überparteiliche Bildungseinrichtung den Anspruch, Angebote zu Demokratieförderung, politischer Teilhabe und politischer Bildung zu entwickeln, die sich an alle Berliner*innen richten. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themen Demokratie, Beteiligung und gesellschaftliche Vielfalt in Berlin.

Um alle Einwohner*innen Berlins in all ihrer Verschiedenheit ansprechen zu können, sind unterschiedliche Zugänge notwendig. Dabei ist in den letzten Jahren zunehmend auch die Frage der sprachlichen Kompetenzen und der Literalität mit in den Blick genommen worden. So entstand die pädagogische Handreichung „Politische Bildung in der Grundbildung – Eine Materialsammlung für die Praxis“. Daran anknüpfend werden Fortbildungen durchgeführt, und es finden Tagesveranstaltungen zu politischen Fragestellungen in leichter Sprache für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen statt.

Sowohl Inhalte der Homepage der Berliner Landeszentrale als auch zahlreiche Publikationen in einfacher und leichter Sprache informieren zu aktuellen Themen, zu Teilhabemöglichkeiten an Politik in Berlin und zu den letzten Wahlen (Bundestag, Abgeordnetenhaus, Europa). Zudem ist eine neue Rubrik in Vorbereitung: Unter „Thema Berlin“ werden künftig Texte in einfacher Sprache von verschiedenen Autor*innen aus jeweils ihrer Perspektive zu aktuellen Themen wie Bürgerbeteiligung, Wohnungspolitik, Kinderrechte etc. veröffentlicht.

Für das Besuchszentrum mit seinen jährlich rund 15.000 Besucher*innen ist das „Alpha-Siegel“ beim Grundbildungszentrum Berlin beantragt worden. Ausschreibungen, Informationen etc. wurden entsprechend angepasst, sodass sich auch Menschen mit geringer Schriftsprachkompetenz gut orientieren können. Um das Team der Mitarbeitenden der Landeszentrale gut auf diese Aktivitäten vorzubereiten, fanden zur Qualifizierung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden Schulungen zu Ausmaß, Erkennbarkeit und Handlungsmöglichkeiten zum Analphabetismus statt.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2018a). *AlphaDekade. 2016–2026*. Zugriff am 11.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.alphadekade.de/>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2018b). *AlphaDekade*. Zugriff am 11.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.mein-schlüssel-zur-welt.de/de/alphadekade-1704.html>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2018c). *Grundbildung fördern – Chancen eröffnen. Die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung*. Bonn. Zugriff am 11.10.2018. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Grundbildung_foerdern_Chancen_eroeffnen.pdf.

Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011). *leo. – Level-OneStudie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus*. Hamburg. Zugriff am 10.07.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Pressheft-web.pdf.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Zusammenarbeit der Gremien	53
--------	----------------------------------	----

Über die Autorinnen

Prof. Dr. Steffi Badel vertritt die Lehrstuhlprofessur für Wirtschaftspädagogik am Institut für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie leitet das Projekt „Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich (INA-Pflege 2)“.

Lea Schüle ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin und arbeitet im Projekt „Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich (INA-Pflege 2)“.

Viele Wege führen zum Ziel

Ansätze zur Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften in der Altenpflege

SABINE SCHWARZ

Abstract

Sabine Schwarz von der Lernenden Region Netzwerk Köln (Projekt ABAG²) stellt in ihrem Praxisbericht die Arbeitssituation in der Altenpflege vor. Im Fokus stehen dabei Strategien zur Bekämpfung des Personalnotstands in der Pflege. So wird die Personalsuche im Ausland thematisiert, Qualifikationsmöglichkeiten von Pflegepersonal geschildert und Möglichkeiten der Rekrutierung und langfristigen Bindung von Mitarbeiter*innen im Unternehmen beschrieben.

Schlagworte: ABAG, Personal, Fachkräfte, Qualifizierung, Rekrutierung

Individuelle Bildungswege ermöglichen

Als Akli Awolowo¹ (24 Jahre) vom Integration Point ein sechswöchiges Praktikum zur Berufsorientierung bei Sozial-Betriebe-Köln gGmbH (SBK) vermittelt bekam, hatte er zunächst keine Vorstellung, was ihn erwarten würde. Mit geringen Deutschkenntnissen und ohne Schulabschluss wagte er nicht zu hoffen, als Fachkraft in einem Beruf arbeiten zu können. Das war vor drei Jahren. Heute kann er auf eine Reihe von Schritten zurückblicken, die er gegangen ist. Nach seinem Praktikum arbeitete er in einem Minijob im Helferbereich bei der SBK und verbesserte seine berufsbezogenen Deutschkenntnisse.² Seinen Schulabschluss hat er mittlerweile bei der Tages- und Abendrealschule (TAS) nachgeholt. Herr Awolowo absolviert aktuell eine Ausbildung zum Altenpfleger am Fachseminar der SBK. Dort wird er im nächsten Jahr seine Abschlussprüfung machen.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass es durchaus möglich ist, Personen durch eine stufenweise Qualifizierung mit verschiedenen, bestenfalls aufeinander abgestimmten

1 Unsere Ansprechpartner*innen der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH schilderten einige Fälle, in denen Personen über mehrere Entwicklungsschritte hinweg den Weg in die Ausbildung zur Fachkraft geschafft haben, wie beispielsweise die hier aufgeführte Person Akli Awolowo (Name frei erfunden).

2 Sozial-Betriebe-Köln gGmbH bieten z. B. seit 2012 gemeinsam mit Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. Angebote im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung an, welche sich an Beschäftigte aus dem Helferbereich richten. Dabei sind Pflegedokumentation, Konversation, Umgang mit dem Computer oder Heimatkunde nur einige der Bildungsthemen. Die Angebote finden im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekte „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung“ (ABAG und ABAG²) statt. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.grundbildung-wirkt.de.

Bildungs- und Praxisbausteinen zu Fachkräften auszubilden. Da beim Beschreiten solcher Entwicklungspfade viele Akteur*innen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten involviert sind, ist eine Verzahnung der jeweiligen Angebotsbestandteile oft eine große Herausforderung. Um individuelle Entwicklungsperspektiven für Einzelne zu schaffen und um die Förderung von Fachkräften systematisch zu organisieren, ist ein zuständigkeitsübergreifendes Agieren allerdings dringend erforderlich. Hierfür sollten die verschiedenen Institutionen, etwa der Beschäftigungsförderung, der Bildungslandschaft und in diesem Fall auch der Arbeitgeber*innen, ihr Angebotsportfolio koordiniert aufeinander abstimmen und einen Teil ihrer Ressourcen in die Verbesserung der Zusammenarbeit investieren.

1 Bedarf an Fachkräften

Der Pflegebranche fehlen Fachkräfte, und die Situation wird sich weiter verschärfen (siehe auch Beitrag 1 von Badel und Schüle in diesem Sammelband). So wurden im Jahr 2017 in der Altenpflege 14.900 ausgebildete Altenpfleger*innen sowie 8.400 Altenpflegehelfer*innen gesucht. Auf 100 offene Stellen kamen rechnerisch 29 Arbeitslose. Kündigt eine Fachkraft in der Altenpflege, sucht der Arbeitgeber durchschnittlich 171 Tage lang nach Ersatz. Es fehlen vor allem examinierte Fachkräfte. Dies gilt sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege (Bundesagentur für Arbeit 2018). Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP) ermittelte einen noch viel größeren Fachkräftemangel als die Bundesagentur für Arbeit und berichtete von aktuell 38.000 offenen Stellen in der ambulanten und stationären Altenpflege. Das könnte daran liegen, dass viele Arbeitgeber*innen offene Stellen erst gar nicht bei der Bundesagentur für Arbeit melden. Dies gaben immerhin 30 Prozent der vom Institut befragten Leitungskräfte an (Isfort et al. 2018).

Eines ist klar: Die Zahl der Pflegebedürftigen wird in den nächsten Jahren deutlich ansteigen und der Bedarf an professioneller Pflege weiter wachsen. Aktuell werden von den 2,9 Millionen Pflegebedürftigen über 2 Millionen zu Hause versorgt, ein großer Anteil davon ausschließlich durch die Angehörigen (Statistisches Bundesamt 2017). Auch diese Situation wird sich zukünftig ändern. Zum einen werden rein zahlenmäßig in den Familien weniger Personen zur Verfügung stehen, die die häusliche Pflege übernehmen können. Zum anderen wird die Zahl der pflegenden Angehörigen, insbesondere durch den Anstieg der Frauenerwerbsquote, weiter abnehmen (Rothgang et al. 2012; Afentakis & Maier 2010).

2 Arbeitssituation in der Altenpflege

Die Altenpflege ist seit Jahren eine wachsende Branche. Auch die Zahl der Auszubildenden steigt kontinuierlich an (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Aktuell arbeiten über eine Million Menschen entweder in stationären Einrich-

tungen oder in ambulanten Diensten. Über 85 Prozent der Pflegekräfte sind Frauen, und fast drei Viertel der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (Bundesagentur für Arbeit 2018). Gestiegen ist in den letzten Jahren auch der Anteil der Beschäftigten, die als Altenpflegehelfer*innen arbeiten (Statistisches Bundesamt 2017). Die Bundesagentur für Arbeit weist unter den in der Altenpflege Beschäftigten einen Hilfskräfteeanteil von 45 Prozent aus (Bundesagentur für Arbeit 2018).

Sowohl in den ambulanten Diensten als auch in den stationären Einrichtungen ist die Auslastung hoch. Die Kapazitätsgrenzen sind erreicht bzw. überschritten. Dabei wird als zentraler Grund, warum keine Angebotsausweitung erfolgen kann und Betreuungsanfragen abgelehnt bzw. Wartelisten geführt werden, der Fachkräftemangel aufgeführt (Isfort et al. 2018; Isfort et al. 2016). Eine weitere Auswirkung des Personalmangels ist, dass sich die Arbeitsbelastungen für die Beschäftigten in der Pflege verdichten, da diese versuchen, durch Mehrarbeit die fehlenden Arbeitskräfte zu ersetzen. Folgen hieraus sind unter anderem eine geringe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, ein hoher Krankenstand, Berufswechsel bzw. ein frühzeitiges Ausscheiden von Pflegekräften aus dem Beruf (Bogai 2017; Bundesministerium für Gesundheit 2018a). Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste behelfen sich angesichts des Fachkräftemangels mit der Einstellung von angelernten Hilfskräften, der Einbindung von ehrenamtlich Tätigen, Menschen aus Beschäftigungsförderungsprogrammen, Mini- und Studentenjobber*innen, Praktikant*innen oder mit Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren. Auch die Anforderungen an die persönlichen Qualifikationen von Bewerber*innen wurden laut aktuellem Pflege-Thermometer heruntergeschraubt. 62 Prozent der Einrichtungen haben Bewerber*innen eingestellt, die man vor fünf Jahren noch abgelehnt hätte (Isfort et al. 2018). Sowohl die Praxis selbst als auch Pflegeexpert*innen kritisieren diese Zustände und warnen vor einer Verschlechterung der Pflegequalität bis hin zur Gefährdung der zu Pflegenden bei gleichzeitiger unzumutbarer Überforderung der eingesetzten Personalressourcen. Ein Plan B ist allerdings bislang nicht in Sicht. Auch das Sofortprogramm des Bundesgesundheitsministeriums, welches zusätzliche 13.000 Stellen in der Alten- und Krankenpflege schaffen möchte, wird kurzfristig sicherlich nicht dazu führen, dass die dadurch geschaffenen Stellen überhaupt mit geeignetem Personal besetzt werden können (Bundesministerium für Gesundheit 2018b).

3 Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege

3.1 Personalsuche im Ausland – bisher nur für wenige Unternehmer*innen eine Option

Um den Personalnotstand zu bekämpfen, gehen einige Arbeitgeber*innen neue Wege und rekrutieren Fachkräfte im Ausland. So auch Inge Hartmann, deren ambulanter Krankenpflegedienst in Hürth bei Köln ansässig ist. Ihr Team wird mitt-

lerweile durch Kolleg*innen aus Italien, Polen oder Bosnien verstärkt. Damit die ausländischen Mitarbeiter*innen möglichst schnell in ihrer neuen Lebens- und Arbeitswelt ankommen, werden sie von ihrer Arbeitgeberin umfassend unterstützt, zum Beispiel bei der Erledigung von Formalitäten, bei der Suche nach einem Kita-Platz oder einer Wohnung. Auch das Diakonische Werk Württemberg setzt auf internationales Recruiting und ermöglicht jungen Menschen aus dem Kosovo, die dort bereits einen Schulabschluss an einer medizinischen Mittelschule erworben haben, eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflegefachkraft in Deutschland zu absolvieren. Vorbereitend erlernen die Auszubildenden im Kosovo zunächst Deutsch bis zum Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) sowie die erforderlichen interkulturellen Kompetenzen.³

Doch trotz des akuten Fachkräftebedarfs folgen bisher wenige Arbeitgeber*innen dem Beispiel von Inge Hartmann oder der Diakonie. Das zeigt auch eine Studie der Bertelsmann Stiftung (Bonin et al. 2015). Aus Sicht der befragten Unternehmen liegt dies vor allem daran, dass der Weg von der Anwerbung über die Ankunft in Deutschland bis hin zur Aufnahme der Tätigkeit mit bürokratischen Formalitäten verbunden ist. Anerkennungsverfahren, Arbeitserlaubnis, Sprachkurse, Wohnungssuche etc. sind nur einige der Hürden, die es zu überwinden gilt. Dem gesamten Prozess fehlen bislang schnelle, transparente und einheitliche Verfahren, die interessierten Arbeitgeber*innen eine größere Planungssicherheit gewährleisten könnten.

3.2 Personal finden und binden

„Wir bieten Prämien auch Mitarbeitern an, die andere Mitarbeiter werben. Die bekommen einen Thermomix oder ein iPad. Jemand, der bei uns neu anfängt, bekommt eine Startprämie von 5000 €. Wirkung hat das aber relativ wenig. Ich mache das nur, weil ich mir nicht vorwerfen will, nicht alles in meiner Macht Stehende getan zu haben.“

So beschreibt Kaspar Pfister, der mehr als 30 Pflegeeinrichtungen betreibt, in einem Interview der Zeit vom 19.07.2018 die aktuelle Situation. Auch andere Einrichtungen berichten, dass sie bei der Personalrekrutierung heute nicht etwa nur eine Anzeige schalten oder die zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren. Über 50 Prozent der befragten Einrichtungen gaben an, ihr Personal auch aktiv, etwa auf Ausbildungsmessen, zu suchen (Isfort et al. 2018).

Eine angemessene Bezahlung ist ein weiterer wichtiger Anreiz. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verdienen Fachkräfte durchschnittlich 2.621 Euro brutto pro Monat. Personen im Helferbereich verdienen durchschnittlich 1.870 Euro brutto. Dabei sind die regionalen Unterschiede bei der Vergütung recht groß (Bogai et al. 2015). Auch diesen Punkt betreffend haben viele Arbeitgeber*innen erkannt, dass die Zahlung des Mindestlohns nicht mehr aus-

3 Weitere Informationen zum Projekt: www.diakonie-wuerttemberg.de/themen/personalgewinnung-und-entwicklung/kosovo-ausbildungsprojekt

reicht. 40 Prozent der Einrichtungen gaben an, dass sie außertarifliche Zulagen gewähren, und 22 Prozent haben Prämiensysteme eingeführt (Isfort et al. 2018).

Dabei geht es nicht nur um die Anwerbung von Personal, sondern auch um die Schaffung von Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass Beschäftigte längerfristig bleiben. Da die Quote der Teilzeitbeschäftigten hoch ist, stellt sich die Frage, welche Strategien und Rahmenbedingen dazu beitragen könnten, dass mehr Personen ihr Arbeitsvolumen erhöhen und in Vollzeit arbeiten. Der Ausbau von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sind hierfür vermutlich eine zentrale Voraussetzung. Handlungsmöglichkeiten ergeben sich auch bei der Organisation der (Team-)Arbeit, der Einbindung weiterer Personalressourcen sowie der Schaffung von individuellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Auch in der Digitalisierung, der Entbürokratisierung und der Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen Potenziale, die die Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal verbessern könnten (Prognos AG 2018).

Die Arbeitgeber*innen haben begonnen, auf den Fachkräftemangel zu reagieren, und sind sowohl bei der Rekrutierung als auch bei der Bindung von Personal aktiv. So gaben z. B. knapp 60 Prozent der befragten Einrichtungen an, flexible Arbeitszeiten, insbesondere bezogen auf einen späteren Arbeitsbeginn für Frauen mit Kindern im Kita-/Schulalter, zu ermöglichen. 40 Prozent haben Konzepte entwickelt, um eine Wiedereingliederung nach der Elternzeit zu unterstützen. 10 Prozent haben einen eigenen Betriebskindergarten, und 19 Prozent übernehmen Maklergebühren und unterstützen bei der Wohnungssuche. Auch Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung, der Weiterbildung oder psychosoziale Beratungsangebote stehen auf der Personalentwicklungsagenda vieler Einrichtungen (Isfort et al. 2018).

3.3 Flexible Bildungswege zur Fachkraft schaffen

Flexible, durchlässige und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind mit Sicherheit einige der wichtigsten Faktoren zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Wie so oft gibt es auch hier keinen Königsweg. Vielmehr geht es darum, den Blick zu weiten und parallel verschiedene mögliche Szenarien inklusive der passenden Bildungsarrangements zu durchdenken. Bedauerlicherweise ist die eingangs geschilderte beispielhafte Bildungskarriere von Akli Awolowo kein Regelfall. Hier hat es funktioniert, dass die Bausteine vom Jobcenter, dem Arbeitgeber, der allgemeinbildenden Schule, innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten und der Ausbildung zum Altenpfleger ein Ganzes ergaben. Die Normalität sieht oft anders aus. Häufig durchlaufen Personen hintereinander Etappen, die nicht aufeinander aufbauen. So wird etwa zunächst ein Sprachkurs bis zum Level B2 besucht, und erst danach erfolgt eine berufliche Orientierung. Empfänger*innen von Arbeitslosengeld II werden vom Jobcenter in Arbeitsgelegenheiten (AGH) vermittelt, in denen keine Qualifizierungsbausteine enthalten sein dürfen, und Menschen im Helferbereich geraten oft nicht in den Blick von betrieblichen Personalentwicklungsstrategien.

Ende 2012 wurde die sogenannte Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege verabschiedet. Vereinbart wurden 240 Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern. Erklärtes Ziel ist es, die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen.⁴ Die Maßnahmen zeigen durchaus Wirkung. Die Zahl der Personen, die eine Altenpflegeausbildung beginnen, stieg bundesweit an. Der Berufsbildungsbericht von 2017 beziffert die Zahl der Schüler*innen, die eine Altenpflegeausbildung absolvieren, auf insgesamt 68.052 (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist, dass der schulische Teil der Altenpflegeausbildung mittlerweile fast immer kostenfrei angeboten wird (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015). Da in den letzten Jahren allerdings auch die Ausbildungsabbrüche zugenommen haben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017), gilt es auch hier, Strategien und Konzepte zu entwickeln, die die bestehenden Instrumente (etwa ausbildungsbegleitende Hilfen) sinnvoll ergänzen.⁵

Auch geförderte Umschulungen und (kürzere) Weiterbildungen im Pflegebereich für Arbeitslose können dazu beitragen, dem Fachkräftebedarf zu begegnen. In den letzten fünf Jahren begannen insgesamt 37.000 Personen eine abschlussorientierte Weiterbildung in der Altenpflege (Bundesagentur für Arbeit 2018). Zur Zielgruppe gehören vor allem gering qualifizierte Personen oder Personen, die einer an- oder ungelernten Tätigkeit nachgegangen sind. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zieht eine erste Bilanz und fasst zusammen, dass sich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Altenpflege für alle Beteiligten auszahlen. Die geförderten Personen finden oft eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in der Pflege. Bei den Umschulungsteilnehmenden sind rund 70 Prozent – bei den Teilnehmenden an den kürzeren Weiterbildungen rund 50 Prozent – längerfristig in der Pflege tätig (Dauth & Lang 2017).

Weitere Zielgruppen für Qualifizierungsangebote im Pflegebereich sind die Personen, die bereits als Hilfskräfte in der Pflege oder auch in informellen Pflegearrangements arbeiten. Sie verfügen oft nicht nur über Arbeitserfahrungen im Pflegebereich, sondern auch über grundlegende Sprachkenntnisse, die in der Arbeit wichtig sind. Hier eignen sich Bildungsangebote, die an diesen Voraussetzungen anknüpfen und fachliche, kulturelle und sprachliche Bausteine passgenau miteinander verknüpfen und so längerfristig den Weg auch für Weiterbildungen zur Pflegefachkraft ebnen.

4 Weitere Informationen: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/altenpflegeausbildung/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege/77248

5 Die Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. kooperiert im Rahmen des Projektes ABAG² mit Ford-Werke GmbH oder der Handwerkskammer zu Köln. Gemeinsam wurden Konzepte zur ausbildungs- und umschulungsbegleitenden Sprachförderung entwickelt, die zudem durch eine gezielte Prüfungsvorbereitung (Lernen lernen) ergänzt werden.

4 Fazit

Die gesamte Pflegebranche ist in Bewegung. Personalmangel, schwierige Arbeitsbedingungen, Digitalisierung, Finanzierungsmodelle, anstehende Gesetzesänderungen, die das Berufsbild verändern werden⁶, uneinheitliche Qualifizierungen im Helferbereich, die Einbindung von ausländischen Fachkräften, die Fördermöglichkeiten im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive – dies alles sind Schwerpunkte, an denen in den nächsten Jahren weiter gearbeitet werden wird. Dabei ist die Zielsetzung klar: Die gute Versorgung der zu Pflegenden soll auch zukünftig gewährleistet sein. Einen wichtigen Beitrag hierzu leisten vielfältige Bildungsangebote, die für sehr unterschiedliche Zielgruppen Qualifizierungswege und Berufsperspektiven eröffnen. Dabei ist den Zielgruppen gemein, dass sie alle eine wichtige Resource sind, um den Bedarf an Pflegekräften zu decken. Projekte, wie INA-Pflege 2 oder Kompass², haben in den vergangenen Jahren Bildungskonzepte für Personen mit Grundbildungsbedarfen entwickelt und erfolgreich erprobt.⁷ Auch eine gezielte und intensive Förderung von arbeitslosen Menschen, so zeigt es die Statistik, rechnet sich. Die Schaffung von Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten für bereits in der Pflege beschäftigte Personen ist eine interessante Aufgabe für Personalentwicklung und Bildungsanbieter. Dieser Prozess kann durch passende Instrumente der Arbeitsförderung begünstigt werden. Dies gilt ebenso für die Zielgruppe der Personen, die bislang aufgrund geringer Deutschkenntnisse oder nicht anerkannter Schul- und Berufsabschlüsse kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Das Thema Fachkräftebedarf in der Pflege ist hochkomplex. Die potenziellen Zielgruppen sind heterogen, die Interessen unterschiedlich und die beteiligten Akteure vielfältig. Zudem unterliegt die Branche ständigen Veränderungsprozessen. Es bleibt eine große Herausforderung, diese Vielfalt in kooperativer Form zu bündeln und zu einer systematischen Strategie weiterzuentwickeln, die der Zielsetzung „Gute Pflege“ zu gewährleisten dient.

6 Ab 2020 werden die Ausbildungen der Kranken-, Kinder- und Altenpflege zu einer gemeinsamen generalistischen zweijährigen Ausbildung zusammengefasst, mit der Option, diese im dritten Ausbildungsjahr fortzusetzen oder eine Vertiefung in der Kinder- und Altenpflege auszuüben. Personen, die sich für die dreijährige generalistische Ausbildung entschieden haben, erhalten einen Abschluss zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann. Wurde ein Vertiefungsbereich gewählt, so nennt sich der Abschluss Kinderkrankpfleger/-in oder Altenpfleger/-in. Einen Einzelabschluss in der Krankenpflege soll es künftig nicht mehr geben. Die Pflegehelferausbildung kann auf die Ausbildung zur Pflegefachkraft angerechnet werden. Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird es das Pflegestudium geben. Weitere Informationen finden sich unter www.pflegen-online.de/generalistik-kommt-2020.

7 Weitere Informationen zu den beiden Projekten: www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/wipaed/Forschung/projekte/ina-pflege und <https://www.vhs-kompass.de/home>

Literatur

- Afentakis, A. & Maier, T. (2010). *Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025*. *Wirtschaft und Statistik* (Auflage 11). Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wiesbaden. Zugriff am 10.08.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Gesundheitswesen/ProjektionPersonalbedarf112010.pdf;jsessionid=5832F4F292BD0D300C24B677C365EA92.InternetLive1?__blob=publicationFile.
- Bogai, D. (2017). *Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat*. Oldenbourg: De Gruyter.
- Bogai, D., Seibert, H. & Wiethölter, D. (2015). Löhne in der Kranken- und Altenpflege. Regionale Unterschiede sind beträchtlich. *IAB Forum*, 2/2015, 108–115.
- Bonin, H., Braeseke, G. & Ganserer, A. (2015). *Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Zugriff am 12.09.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Internationale_Fachkraefterekrutierung_in_der_deutschen_Pflegebranche_2015.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Nürnberg. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2017). *Berufsbildungsbericht 2017*. Bonn: Bonifatius. Zugriff am 10.09.2018. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2015). *Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012–2015)*. Zugriff am 12.09.2018. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/95590/d50f203aadaafdf6a49b49dco64728c/zwischenbericht-zur-ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege-langfassung-data.pdf>.
- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2018a). *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Pflegepersonals*. Zugriff am 11.10.2018. Online verfügbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/P/Pflegepersonalstaerkungsgesetz_RefE.pdf.
- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2018b). *Sofortprogramm Pflege. Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz-PpSG)*. Zugriff am 13.09.2018 Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/sofortprogramm-pflege>.
- Dauth, C. & Lang, J. (2017). *Geförderte Weiterbildung Arbeitsloser. Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (Ausgabe 19). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Nürnberg.

- Isfort, M., Rottländer, R., Weidner, F., Gehlen, D., Hylla, J. & Tucman, D. (2018). *Pflege-thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (Hrsg.).
- Isfort, M., Rottländer, R., Weidner, F., Tucmann, D., Gehlen D. & Hylla, J. (2016). *Pflege-Thermometer 2016. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der ambulanten Pflege*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (Hrsg.). Köln. Zugriff am 21.10.2018. Online verfügbar unter https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/Endbericht_Pflege-Thermometer_2016-MI-2.pdf.
- Prognos AG (Hrsg.) (2018). *Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege. Probleme und Herausforderungen*. Zugriff am 22.10.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/VV_Endbericht_Fachkraeftemangel_Pflege_Prognos.pdf.
- Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2012). *Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun?* Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. Zugriff am 13.08.2018. Online verfügbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017). *Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden. Zugriff am 16.08.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001159004.pdf?__blob=publicationFile.

Über die Autorin

Dr. Sabine Schwarz ist Diplompädagogin und Erziehungswissenschaftlerin. Sie leitet den Bereich Grundbildung und Alphabetisierung für Erwachsene und arbeitet in den Projekten aktiv-S und ABAG².

Arbeitsplatznahe Grundbildung für Pflegehilfskräfte

Ein Porträt über eine vielfältige Gruppe mit besonderen Lernbedarfen

SEVIM AYDIN, ANKE FREY, EMILY HALL, SABINE RAAB, TONY STRUNZ

Abstract

Sevim Aydin, Anke Frey, Emily Hall, Sabine Raab und Tony Strunz vom Verbundprojekt ARBEIT UND LEBEN (Projekt BasisKomPlus) beschreiben ihre Erfahrungen und Erkenntnisse bei der Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Grundbildungsmaßnahmen speziell für die Zielgruppe der Pflegehilfskräfte. In ihrem Beitrag gehen sie dabei zunächst auf die generelle Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen für Pflegehilfskräfte ein, bevor sie dann eine Charakterisierung dieses Personenkreises vornehmen: Bildungshintergrund, Herkunft, Motivation und Lernstrategien der Teilnehmenden werden detailliert beschrieben. Ebenfalls wird die vom Projekt angebotene Bildungsberatung dargestellt, in der Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, sich über anschließende Weiterqualifizierungen zu informieren. Abschließend wird dargelegt, welche Vorteile die Implementierung von Grundbildungsangeboten in der Personalentwicklung für Pflegehilfskräfte mit sich bringt.

Schlagworte: BasisKomPlus, Weiterbildung, Beratung, Motivation, Bildung

1 Warum Schulungen speziell für Pflegehilfskräfte?

Die Weiterbildungsangebote von ARBEIT UND LEBEN sollen diejenigen Beschäftigten stärken, die nicht über eine ausreichend sichere Grundbildung verfügen. Die Lernangebote speziell für Pflegehilfskräfte sind für Arbeitnehmer*innen gedacht, die den Wunsch haben, die eigenen Basiskompetenzen zu erweitern und die schriftliche und mündliche Kommunikation zu verbessern. Basiskompetenzen in der Pflege umfassen:

- Schreibkompetenzen, um Dokumentationen zu verfassen (Pflegeberichte, Protokolle über Stürze und Prophylaxen, Sicherheitsvorgaben, Übergaben etc.),
- Lesekompetenzen, um Dienstanweisungen, ärztliche Gutachten, Expertenstandards und Pflegepläne und -berichte zu verstehen,

- mathematische Grundkenntnisse, um einfache Rechenoperationen durchführen zu können (Vitalzeichen notieren, Mengeneinheiten von Lösungen und Medikamenten einschätzen),
- digitales Wissen, um die Pflegedokumentation am PC lesen und verfassen zu können,
- interkulturelle und soziale Sensibilität im Umgang mit dem Team, Bewohner*innen sowie deren Angehörigen.

Diese Übersicht macht deutlich, wie fachlich breit und letztendlich auch sprachlich anspruchsvoll die Anforderungen auch für Pflegehilfskräfte sind (Alke 2009; Matthes & Severing 2017).

Qualifikationen auf Helfer*innenniveau, also unterhalb der dreijährigen examinierten Pflegeausbildung, sind nach Länderrecht geregelt und daher bundesweit unterschiedlich aufgebaut. Sie variieren in der Dauer und in den Inhalten. Während Hamburg (Hamburg 2019) über eine zweijährige Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA) verfügt, sind die Aus- und Weiterbildungen in der Pflegehilfe in anderen Bundesländern kürzer. Zum Teil handelt es sich dabei nur um mehrtägige Pflegebasiskurse. Die Ausbildung zur Betreuungskraft hingegen ist bundesweit nach § 53c SGB XI geregelt.

In der Regel entscheiden die Pflegedienstleitungen, welche Fortbildungen¹ innerbetrieblich durchgeführt werden und wer sie in Anspruch nehmen sollte. Eine gesetzliche Auflage, wie häufig sich Mitarbeiter*innen fortbilden müssen, besteht auf dem Helferniveau nicht. Die Rückmeldungen der Personalverantwortlichen zeigen jedoch, dass Pflegehilfskräfte seltener an umfassenden Fortbildungen teilnehmen. Obwohl die Ursachen dafür vielfältig sind, liegt ein Grund für die mangelnde Teilnahme darin, dass die meisten der angebotenen Weiterbildungen für die spezifische Zielgruppe der Pflegehilfskräfte mit Grundbildungsbedarf inhaltlich nur marginal ausgerichtet sind. Weiterhin wird die Notwendigkeit der Qualifizierung von Pflegehilfskräften allzu oft von betrieblichen Einrichtungen verkannt. Auch diejenigen Bildungsträger, die Weiterbildungsangebote und Qualifikationswege bereitstellen, passen diese häufig nur unzureichend auf die Lernbedarfe und Bedürfnisse dieser Zielgruppe an. Seitens der Pflegehilfskräfte besteht jedoch in vielen Fällen eine dringende Nachfrage an Fortbildungsmöglichkeiten. So lässt sich u. a. die große Motivation und Dankbarkeit einer Teilnehmerin erklären, dass „jetzt endlich mal etwas für uns Passendes angeboten wird“ (Zitat einer Teilnehmerin einer Grundbildungsmaßnahme) und sie die notwendigen Sprachkenntnisse am Arbeitsplatz nach Jahren ohne Weiterbildung verbessern kann.

Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte benannt, die die Gruppe der Lernenden charakterisieren, die an solchen Grundbildungsangeboten teilnehmen.

¹ Es wird darauf verwiesen, dass die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung im allgemeinen und fachspezifischen Sprachgebrauch äußerst unterschiedlich, teilweise auch konträr gebraucht werden. Da diese Differenzierungen nicht Gegenstand dieses Beitrags sind, werden im Folgenden beide Begriffe synonym verwendet (Schanz 2010).

2 Bildungshintergrund der Pflegehilfskräfte

In den Grundbildungsangeboten von BasisKomPlus finden sich mehrheitlich Pflegekräfte, die als an- oder ungelernte Pflegehelfer*innen oder Betreuungskräfte arbeiten. Für einige der Kursteilnehmenden liegen Erfahrungen mit Weiterbildungen jedoch schon mehrere Jahre zurück. Vereinzelt nehmen auch Auszubildende oder examinierte Pflegekräfte teil; bei ihnen ist der Lernbedarf in der Regel auf fehlende Deutschkenntnisse und formal niedrige Schulbildung zurückzuführen. Überdies können sich trotz langjähriger Mitarbeit in der Pflege selbst für examinierte Pflegekräfte sehr herausfordernde Situationen ergeben, etwa durch Modernisierungen am Arbeitsplatz. So fehlen ihnen beispielsweise grundlegende Computerkenntnisse, um eine Dokumentation am PC oder Tablet den Vorgaben entsprechend zu verfassen. Oder sie haben Mühe, die generell gestiegenen Schriftsprachanforderungen in der Grund- und Behandlungspflege zu bewältigen. Es gilt mittlerweile als bewährte Norm, die Abweichungen von der Pflegeplanung zu dokumentieren und Auffälligkeiten festzuhalten, weniger die pflegerische Alltagsroutine. Dies hat zur Folge, dass die schriftsprachlichen Anforderungen von spezifischen Formulierungen und Fachtermini geprägt sind, die häufig nicht zur gängigen Bildungs- und Fachsprache gehören und damit besondere Schwierigkeiten bereiten. Darüber hinaus ist es wichtig, wertfreie Beobachtungen zu formulieren und Abweichungen und daraus folgende Maßnahmen zu begründen. In der korrekten Verwendung von Fachtermini stoßen sowohl erfahrene Pflegekräfte als auch Pflegehilfskräfte und Auszubildende schnell an ihre Grenzen, da diese im (Arbeits-)Alltag nur wenig benutzt werden, aber für die fachgerechte Dokumentation und auch Abrechnung der Leistungen notwendig sind.

Das Interesse und der Wunsch nach Weiterbildung sind bei Pflegehilfskräften zweifellos unterschiedlich ausgeprägt. Einige Teilnehmer*innen in den Grundbildungskursen streben aus unterschiedlichen Gründen keine Veränderungen ihrer beruflichen Position an und werden voraussichtlich auf dem Helferniveau weiterarbeiten. Aber es gibt auch jene, die einen starken Wunsch nach beruflicher Fortentwicklung haben. Hierunter fallen bspw. Menschen, die aus anderen Berufen kommen und jetzt in der Pflege arbeiten², oder aber auch diejenigen, die aus anderen Ländern kommen, zum Teil eine gute Schulbildung absolvierten und in ihrem Herkunftsland eine anspruchsvolle Arbeit ausführten, aber noch Schwierigkeiten haben, die deutsche Sprache angemessen zu verwenden. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Bedarfe für Weiterbildung seitens der Teilnehmenden sehr unterschiedlich sind. Umso wichtiger ist es, dass insbesondere Beschäftigte in Helfertätigkeiten erreicht werden, die sich weiterqualifizieren möchten, und dass für die heterogene Lernergruppe passgenaue Module angeboten werden.

Um die Beschäftigten im Vorfeld nicht zu stigmatisieren und ihnen Defizite zu bescheinigen, lehnen sich die Titel der angebotenen Schulungen an gewohnte Ausschreibungen beruflicher Weiterbildungen an. So bewarben die beteiligten Pflege-

2 Ca. zwei Drittel der Beschäftigten in der Pflegehilfe haben keinen pflegerischen oder hauswirtschaftlichen Abschluss (Statistisches Bundesamt 2017b).

einrichtungen beispielsweise Lernangebote mit den Titeln „Den Pflegebericht verständlich und sicher schreiben“ oder „Gespräche mit Bewohnern und Angehörigen führen“. Ziel ist stets, den Mitarbeitenden „auf Augenhöhe“ zu begegnen, sie zur Teilnahme zu motivieren und den von ihnen geäußerten Bedarf an Weiterbildung anzuerkennen.

3 Doppelbelastungen der meist weiblichen Pflegekräfte

In der Pflege arbeiten ca. 85 Prozent weibliche Beschäftigte (Statistisches Bundesamt 2017a). Entsprechend dieser allgemeinen Beschäftigtenquote in der Pflege überwiegen auch in den Grundbildungsschulungen von BasisKomPlus weibliche Lernende. In den Jahren 2016–2017 wurden rund 400 Beschäftigte erreicht, davon waren 82,5 Prozent weiblich. Die Pflegebranche ist nach wie vor eine Domäne der Frauen. Je nach Herkunftsland und Bildungshintergrund bringen die Mitarbeiterinnen unterschiedliche Schulabschlüsse, Lernerfahrungen und Lernbiografien mit. Für einige Frauen ist ein Grundbildungskurs das „Eintrittstor“ zu einer ersten formal anerkannten Berufsausbildung, für andere ist es die Chance, sich beruflich neu zu orientieren. Des Weiteren haben viele der weiblichen Beschäftigten auch familiäre Verpflichtungen, wie etwa die Versorgung von Kindern oder pflegebedürftiger Eltern, welche sich auf das Gelingen einer Weiterbildung auswirken können. Aufgrund des geringen Verdienstes in der Pflegehilfe sind einige Kursteilnehmer*innen darauf angewiesen, eine zweite Beschäftigung aufzunehmen, um die Lebenshaltungskosten zu decken. Hier zeigt sich der enge Zusammenhang zwischen sozial-kulturellem Hintergrund und der Tätigkeit auf Helferniveau.

Angesichts des breiten Spektrums an Beschäftigten auf Helferniveau weist auch das Alter der Lernenden in den Kursgruppen eine große Spanne auf (von Teilnehmenden in der Ausbildung oder Anbahnung einer Ausbildung bis hin zu Beschäftigten im Alter von 55–65). Gerade viele der älteren Beschäftigten sind schon sehr lange in der Grundpflege tätig und haben oft aufgrund der hohen körperlichen und psychischen Belastungen gesundheitliche Einschränkungen. Die meisten Mitarbeiter*innen sind zwischen 30 und 55 Jahre alt und haben u. a. schulpflichtige Kinder zu versorgen. Beispielsweise nahm eine Mitarbeiterin ihren Sohn regelmäßig mit in den Unterricht, da sie alleinerziehend ist. Andere berichten von dem knappen Wohnraum, der ihnen kaum Rückzugsmöglichkeiten zum Lernen eröffnet. So teilte eine Teilnehmerin mit, dass sie frühestens abends um 21:30 Uhr noch etwas Zeit fände zum Lernen, da sie bis zum Abend aufgrund der Berufstätigkeit und der familiären Verpflichtungen vollkommen ausgelastet sei. Nach einem solchen Tagespensum noch die Konzentrationsfähigkeit und Kraft zum Lernen aufzubringen sei oft nicht möglich. Eine Mitarbeiterin aus Uganda stellt trotz aller struktureller Widrigkeiten fest: „Ich will lernen und beruflich weiterkommen. Deshalb lerne ich oft noch abends im Bett an meinem Laptop.“

4 Sprachliche und kulturelle Vielfalt in den Teams

In allen Trainingsmaßnahmen der beteiligten Regionen überwiegen Beschäftigte mit Migrationshintergrund – mit einer Ausnahme: In Sachsen ist der Bevölkerungs- und Beschäftigtenanteil von Zugewanderten im bundesdeutschen Vergleich insgesamt viel niedriger. Diese Tatsache ist u. a. auf die geringere Zuwanderung von Gastarbeiter*innen vonseiten der ehemaligen DDR zurückzuführen. Der Anteil von Mitarbeiter*innen ohne Migrationshintergrund ist in den Pflegeeinrichtungen der neuen Bundesländer höher (> 80 Prozent) im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2014).

Die am häufigsten vertretene Herkunft der Teilnehmenden ist die türkische, gefolgt von polnischen und russischen Mitarbeiter*innen. In den Schulungen in Berlin sind gar 95 Prozent der teilnehmenden Frauen türkischsprachig. Das Gleiche gilt für die zu Pflegenden, denn auch diese sprechen oftmals Türkisch oder auch Polnisch und Russisch. So ist es nicht verwunderlich, dass die Kommunikation nicht nur im familiären Umfeld, sondern auch im Arbeitsalltag nach Aussage der Teilnehmenden in der Regel nicht auf Deutsch erfolgt. Befindet sich eine Vielzahl von Mitarbeiter*innen mit der gleichen Muttersprache im Team oder in der Leitung, wird der Austausch auch in dieser Sprache geführt. Es fehlt ihnen das permanente Anwenden und Üben der deutschen Alltags-, Bildungs- und auch Fachsprache. Dadurch fällt es den Mitarbeiter*innen schwerer, die deutsche Sprache verbal flüssig und präzise zu benutzen oder gar zu verschriftlichen.

Die mündliche Ausdrucksfähigkeit der Beschäftigten ist in der Regel sicherer als die schriftliche. So haben viele Kursteilnehmende Angst, Berichte zu verfassen, da sie sich für ihre Fehler schämen. Wie bereits beschrieben, ist es in der Pflege jedoch unabdingbar, mündliche und schriftliche Texte zu verstehen und sich mündlich und schriftlich exakt zu äußern. Akkurate Pflegeberichte über die verrichteten Tätigkeiten und die Vereinbarungen mit den Patient*innen und deren Zustand dienen nicht zuletzt auch dafür, sich rechtlich abzusichern. Ebenso gilt der schriftliche Pflegebericht als Abrechnungsgrundlage für den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK). Den Beschäftigten ist bewusst, wie wichtig die umfangreiche und fachgerechte Dokumentation ist. Dennoch stellt die Verwendung von Fachbegriffen als auch korrekter grammatikalischer Formen viele Beschäftigte vor große Herausforderungen.

Insgesamt ist das Sprachniveau der Teilnehmenden an Grundbildungskursen als sehr unterschiedlich einzuschätzen. Innerhalb des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen 2019) sind die Teilnehmenden in der Regel zwischen A2 und B1 einzustufen. Dabei zeigt sich in vielen Fällen, dass das Sprachniveau seitens der Leitungsebene des Unternehmens, aber auch von den Beschäftigten selbst höher eingeschätzt wird, als es sich dann im Grundbildungskurs tatsächlich zeigt. Die Teilnehmenden können den sanktionsfreien und fehlerfreundlichen Raum der Grundbildungsqualifizierungen zum Probieren und Üben nutzen und erleben dadurch wertvolle Ermutigungen in der Gruppe.

5 Motivation und Lernstrategien

Die Hauptmotivation der Kursteilnehmenden ist es, die aktuellen Anforderungen des Arbeitsalltags mit mehr Sicherheit bewältigen zu können. Die Teilnahmemotivation wird in hohem Maße durch das kontextualisierte Lernen und die Möglichkeit des direkten Lerntransfers gestützt. Demnach liegt der Fokus in den Grundbildungskursen von BasisPlusKom darin, typische Situationen aus dem Arbeitsalltag (z. B. die Durchführung einer Pflegedokumentation) zu rekonstruieren und anhand realer Anforderungen, z. B. der Durchführung der Pflegedokumentation, entsprechende Lernsituationen zu schaffen. Die Zufriedenheit mit den Inhalten wird von den Teilnehmenden in der Regel als sehr hoch eingeschätzt, da die Lernenden das erworbene Wissen unmittelbar in der Alltagspraxis anwenden können. Weiterhin bieten die Kurse die Möglichkeit, offene Fragen bezüglich der richtigen Dokumentationsweise zu klären bzw. das eigene praktische Handeln, welches oftmals auf Erfahrungswerten beruht, in der Gruppe zu reflektieren. Auch der kollegiale Austausch, das „Lernen voneinander“, erhält in den Grundbildungsmaßnahmen einen hohen Stellenwert.

Die Dozent*innen erleben bei den Teilnehmer*innen ein breites Spektrum an Methoden und Strategien, das Gelernte anzuwenden und im Gedächtnis zu verankern. Während einige Teilnehmer*innen klassisch auf ein Vokabelheft zurückgreifen oder systematisch ein Lerntagebuch anlegen, finden sich bei anderen die „Loseblattsammlung“ oder wenige bis gar keine Schreibmaterialien. In der Regel empfehlen die Dozent*innen, eine Mappe für den Kursverlauf anzulegen und darin Kopien und Vorlagen abzulegen, um damit den Unterrichtsstoff zu wiederholen und zu üben. Lernstrategien wie diese müssen mit den Teilnehmenden geübt und begleitet werden. Erfahrungen im Umgang mit digitalen Lernmedien und Sprach-Apps variieren sehr stark. Einige Kursteilnehmer*innen richteten Messenger-Gruppen ein, um sich auf dem Laufenden zu halten oder über Hausaufgaben zu informieren. Oder sie nutzen verschiedene Apps zum Sprachenlernen. Je größer die Ambition ist, nach der Weiterbildung weitere Lernschritte einzuleiten und sich beruflich weiterzuentwickeln, umso engagierter treten die Teilnehmenden auf. Viele fordern klar ihre Lernbedarfe ein und bringen herausfordernde Situationen ihres Arbeitsalltags ein, die sie als schwierig empfanden, wie zum Beispiel: „Ein Bewohner wollte sich nicht duschen lassen, wie schreibe ich das richtig für den Pflegebericht?“ oder: „Eine Wunde sieht so und so aus, was ist das und was kann ich da machen?“ Dies bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, anhand der Diskussion realer Situationen grundlegende Fachkenntnisse zu festigen, aber auch grammatikalische Regeln zu üben und damit Erlerntes sofort in der Praxis zu verwerten. Anhand der konkreten Fragen kann ihr fachliches Wissen mit der deutschen Grammatik und Rechtschreibung sowie den gesetzlichen Anforderungen der Dokumentation verknüpft werden. Hier zeigt sich die Besonderheit, aber auch die Chance von arbeitsbegleitenden Grundbildungsmaßnahmen, die Probleme und Schwierigkeiten, die die Pflegehilfskräfte im Arbeitsalltag haben, im Kurs zu thematisieren und zu klären.

Eine der größten Hürden, die das Lernen deutlich erschwert, ist die hohe körperliche und psychische Belastung im regulären Arbeitsalltag. Manchmal führen die starken Arbeitsbelastungen zu krankheitsbedingten Ausfällen oder aber auch zu Fehlzeiten im Unterricht, weil kranke Kolleg*innen in der Pflegeeinrichtung vertreten werden müssen. „Die Teilnehmer*innen haben durchweg meine Hochachtung für das, was sie leisten“, so eine Dozentin der Grundbildungskurse.

6 Zukunftsperspektiven: Beschäftigungssicherung und Höherqualifizierung

Neben der kontinuierlich angebotenen, kursbegleitenden Lernberatung, bei der es vorwiegend um Lernstrategien geht, bietet BasisKomPlus den Teilnehmenden eine Bildungsberatung an, die die individuelle Entwicklungsperspektive der Teilnehmenden über einen längeren biografischen Zeitraum tangiert.³ Die Mitarbeiter*innen von ARBEIT UND LEBEN führen dazu, falls gewünscht, Einzelgespräche mit den Teilnehmer*innen, die sich gerne weiterqualifizieren möchten. Sie zeigen individuelle Berufswege und passende Weiterbildungsangebote auf. Sie informieren darüber, welche Finanzierungsmöglichkeiten greifen könnten, und nehmen Kontakt zu den entsprechenden Institutionen auf.

Innerhalb des jeweiligen Betriebes der Teilnehmer*innen ist die Evaluation der Qualifizierungsmaßnahme mit den Entscheidungsträgern und Vorgesetzten in den Einrichtungen ein wichtiger Teil des Prozesses. So eröffneten sich in einigen Fällen bereits direkt im Anschluss der Weiterbildung positive berufliche Perspektiven für die Beschäftigten im Unternehmen. In der Regel geht es darum, den Teilnehmer*innen die Möglichkeit zu geben, die nächste Qualifikationsstufe zu erreichen, die nicht zuletzt auch bessere Verdienstmöglichkeiten nach sich zieht (bis zu 200–400 Euro brutto mehr). So gibt es in Hamburg eine öffentlich geförderte Qualifizierungsoffensive in der Pflege, die Beschäftigte unterstützt, eine verkürzte staatlich anerkannte Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz zu absolvieren. Betriebe erhalten finanzielle Zuschüsse und die Lernenden zusätzliche sprachliche Lernangebote. So äußerten zwei angelernte Pflegehelferinnen einer Sozialstation während des Besuchs des Grundbildungsangebotes den Wunsch, anknüpfend an das Grundbildungsangebot diese Ausbildung zu absolvieren. Der Einrichtungsleiter will sie ausdrücklich fördern, um für die Zukunft weitere Fachkräfte zu gewinnen.

3 Vgl. zum Konzept der Lernberatung Behlke 2012; vgl. zur Bildungsberatung Schröder & Schlögel 2014

7 Grundbildungsangebote in der Personalentwicklung

Sofern Einrichtungen Grundbildungsangebote als Regelangebot implementieren, steigen die Chancen, ungelernte Beschäftigte mittelfristig zu gut ausgebildeten Pflegehilfskräften oder examinierten Fachkräften weiterzuentwickeln. Insbesondere langjährige Beschäftigte nutzen die Grundbildungsangebote, um neben den Grundbildungskompetenzen auch fachliche Kompetenzen im kollegialen Setting weiterzuentwickeln und so die steigenden Anforderungen in der Pflege bewältigen zu können. Darüber hinaus führen die Kurse zu einer höheren Motivation der Beschäftigten und verschaffen ihnen positive Lernerfahrungen und Selbstvertrauen. Dauerhafte Erfolge stellen sich dann ein, wenn die Zielgruppe kontinuierlich im Blickfeld der Arbeitgeber*innen bzw. des betrieblichen Bildungsmanagements bleibt und ihnen fortlaufend passgenaue innerbetriebliche Lernformate angeboten werden. Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf werden in der Regel kaum einen zusätzlichen Lernort außerhalb ihres Betriebes aufsuchen, solange der Arbeitsalltag in der Pflege bekanntermaßen herausfordernd und aufgrund der Schichten und Krankheitsausfälle wenig planbar bleibt. Hinzu kommt die geringe Einkommenshöhe, die es Beschäftigten deutlich erschwert oder verhindert, an individuell finanzierten Weiterbildungen teilzunehmen.

Grundbildungsmaßnahmen unterstützen nicht nur die Bewältigung aktueller Anforderungen, sondern stellen die Basis zu einer formalen Höherqualifizierung und damit beruflichen Entwicklungsperspektive. Beide Aspekte fördern die Mitarbeiter*innenbindung und sind zudem ein relevanter Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Pflegebranche.

Literatur

- Alke, M. (2009). Arbeitsplatzanforderungen als Orientierung für Grundbildung? In: R. Klein (Hrsg.), *„Lesen und Schreiben sollten sie schon können“*. Sichtweisen auf Grundbildung. GIWA-Schriftenreihe zu Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – (mehrperspektivisch Band 1) (S. 113–124). Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e. V.
- Behlke, K. (2012). Lernberatung in der arbeitsbezogenen Grundbildung im Betrieb. Lern- und Organisationsberatung in der betrieblichen Weiterbildung. In: J. Ludwig (Hrsg.), *Lernberatung und Diagnostik. Modelle und Handlungsempfehlungen für Grundbildung und Alphabetisierung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER) (Hrsg.) (2019). *Aufgaben des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Die Niveaustufen des GER*. Zugriff am 09.01.2019. Online verfügbar unter <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>.
- Hamburg (Hrsg.) (2019). *Hamburg. Ausbildung in der Altenpflege*. Zugriff am 12.01.2019. Online verfügbar unter <https://www.hamburg.de/altenpflege/>.

- Matthes, B. & Severing, E. (Hrsg.) (2017). *Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schanz, H. (2010). *Institutionen der Berufsbildung. Vielfalt in Gestaltungsformen und Entwicklung*. Studentexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik (2. Auflage). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schröder, F. & Schlögl, P. (2014). *Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017a). *Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden. Zugriff am 02.05.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001159004.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017b). *Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales 2017*. Zugriff am 02.05.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2017.pdf?__blob=publicationFile.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2014). *Zensus 2011. Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, Familienstand und Religionszugehörigkeit*. Zugriff am 08.01.2019. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Zensus/ZensusBuLa.html>.

Über die Autor*innen

Sevim Aydin ist Projektleiterin bei ARBEIT UND LEBEN – DGB/VHS Berlin-Brandenburg mit dem Schwerpunkt Übergang Schule – Beruf und Grundbildung. Sie war von Januar 2017 bis August 2018 für die Umsetzung von BasisKomPlus in Berlin zuständig.

Anke Frey ist seit 2016 pädagogische Mitarbeiterin beim Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN und hier Gesamtprojektkoordinatorin des Grundbildungsprojektes „BasisKomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken“. Von 2011 bis 2016 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der Technischen Hochschule Köln.

Emily Hall ist seit 2016 Bildungsreferentin bei ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS NRW mit dem Schwerpunkt arbeitsorientierte Grundbildung. Sie leitet zahlreiche Sprachkurse in Unternehmen und Kurse im Bereich der Grundbildung u. a. im Rahmen von BasisKomPlus.

Sabine Raab ist seit 2010 Mitarbeiterin bei ARBEIT UND LEBEN Hamburg e.V. Dort war sie für Projekte im Bereich berufliche Bildung und internationale Mobilität in der Pflege zuständig. Ihr momentaner Schwerpunkt liegt in der arbeitsorientierten Grundbildung insb. in Pflegeeinrichtungen und Kitas.

Tony Strunz ist seit 2015 Mitarbeiter bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen und als Fachreferent für Grundbildung tätig. Dort war er für Projekte im Bereich der Sensibilisierung und Qualifizierung von Belegschaften und Personalverantwortlichen zuständig. Momentan liegt sein Schwerpunkt in der arbeitsorientierten Grundbildung von Beschäftigten.

II Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe

Sicher im Lesen und Schreiben – sicher in der Pflege

*Wie und warum Pflegehelfer*innen lesen und schreiben lernen*

ANGELA RUSTEMEYER

Abstract

Angela Rustemeyer vom Deutschen Volkshochschul-Verband (Projekt Rahmencurriculum – Transfer) beschreibt in ihrem Beitrag, wie funktionale Analphabet*innen an das Lesen und Schreiben von berufssprachlichen Texten herangeführt werden können. Dabei referiert sie aktuelle Erkenntnisse der Lese- und Schreibdidaktik, die zeigen, wie wichtig es für die Lernenden ist, an Ausgangskompetenzen anknüpfen zu können. In Alphabetisierungskursen sollte das Anforderungsniveau der zu lesenden Texte Schritt für Schritt gesteigert werden. Ebenso werden in einem effizienten Orthografieunterricht Rechtschreibkenntnisse schrittweise aufgebaut. Der Beitrag stellt des Weiteren die Lese- und Schreibmaterialien des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) vor, welche als Anleitung für die Schriftsprachvermittlung eine systematische Grundlage für den Lese- und Schreibunterricht mit Erwachsenen darstellen.

Schlagworte: Rahmencurriculum, Schriftsprache, Orthografie, Methoden, DVV

Schriftsprache im Berufsalltag von Pflegehilfskräften

Kaum ein Arbeitsschritt ohne Dokumentation. Die Anforderungen an die Qualitätssicherung in Altenpflegeeinrichtungen machen das schriftliche Nachhalten des Pflegeprozesses zum Muss – auch für Pflegehelfer*innen. Von der Dokumentation hängt viel ab. Sie belegt die Qualität von Pflegeleistungen. Eine korrekte und vollständige Dokumentation hilft Pflegekräften und Einrichtungen in Konfliktfällen auch dann, wenn Patient*innen auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld klagen.

„Ist die Dokumentation jedoch fehlerhaft oder fehlt sie völlig [...], dreht sich die Beweislast um. Nun muss die pflegerische Seite nachweisen, dass sie alles richtig gemacht hat [...]. Auch in strafrechtlicher Hinsicht ist die Dokumentation ein wichtiges Beweismittel [...]. Dabei kann sie sowohl für als auch gegen die Angehörigen der Pflegeberufe verwendet werden. Insofern ist es auch hier wichtig, eine möglichst gut geführte Dokumentation vorlegen zu können“ (Siefarth 2018, S. 12).

Pflegehelfer*innen wissen, dass sorgfältiges Dokumentieren zu ihren Pflichten gehört. Manche wissen aber auch, dass sie dieser Aufgabe nicht gewachsen sind, weil sie nicht richtig lesen und schreiben können. Sich das Wortbild zu merken und es nachzuzeichnen hilft nicht weiter: Jeder einzelne Buchstabe macht das Wort länger und die Methode fehleranfälliger. Die Unsicherheit, die Menschen mit sehr schlechten Lese- und Schreibkenntnissen bei der Konfrontation mit schriftsprachlichen Anforderungen empfinden, kann zur Angst werden, wenn man befürchten muss, durch eine falsch geschriebene oder gelesene Information Patient*innen zu schaden.

Pflegehelfer*innen mit mangelnden Schriftsprachkenntnissen sind unter den Erwerbstätigen in Deutschland keineswegs die Einzigen mit diesem Problem, denn 57 Prozent der 7,5 Millionen funktionalen Analphabet*innen im erwerbsfähigen Alter sind Beschäftigte (Grotlüschen 2012). In Betrieben ist dieses Problem bekannt. Teams behelfen sich, indem Kolleg*innen den nicht Lese- und Schreibkundigen Aufgaben abnehmen, für die Schriftsprachkenntnisse erforderlich sind. Dennoch werden Arbeitsprozesse durch mangelnde Lese- und Schreibkenntnisse oft spürbar beeinträchtigt (Ehmig et al. 2015). Unter den Betroffenen führt die Erfahrung, in wesentlichen Arbeitsschritten abhängig von anderen zu sein, zu Unbehagen. Dies gilt besonders im Arbeitsfeld Pflege, denn das richtige Verstehen und die korrekte Weitergabe von Informationen durch jede einzelne Beschäftigte sind für das Wohlergehen der Pflegebedürftigen unverzichtbar.

Aus dieser belastenden Situation gibt es nur einen Ausweg: Pflegehelfer*innen, die nicht lesen und schreiben können, müssen es erlernen. Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierungsangebote – auch kurzzeitige – sollten darauf ausgerichtet sein, diesen Lernprozess zu initiieren beziehungsweise voranzubringen.

Dieser Beitrag skizziert zunächst die Zielgruppe der berufstätigen funktionalen Analphabet*innen und geht dann auf grundlegende Erkenntnisse der Deutschdidaktik zum Schriftspracherwerb ein. In dem letzten Abschnitt wird dafür plädiert, in der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung Akzente zu setzen, welche den Lernerfolg fördern.

1 Funktionale Analphabet*innen im Beruf

Funktionale Analphabet*innen sind nicht zwangsläufig Menschen, die überhaupt nicht lesen und schreiben können. Der Begriff ist relativ und muss im Zusammenhang mit dem gesehen werden, was in der jeweiligen Gesellschaft an Schriftsprachbeherrschung erwartet wird. Dementsprechend sind unter den deutschsprachigen funktionalen Analphabet*innen nur sehr wenige komplette Lese- und Schreibanfänger*innen, die keine Buchstaben entziffern können. Viele der funktionalen Analphabet*innen können zwar einzelne Wörter und kurze Sätze lesen und schreiben, jedoch nicht die Schriftsprache zielgerichtet nutzen. Noch relativ gering ist mit 3,7 Prozent der Erwerbstätigen der Anteil der Personen, die keine Sätze erfassen und verstehen

können. Weitere 8,7 Prozent können Sätze bewältigen, scheitern jedoch auf der Textebene (Grotlüschen 2012, S. 137, 139)¹.

Nicht alle funktionalen Analphabet*innen fallen am Arbeitsplatz sofort auf. Doch das Lesen und vor allem das Verfassen berufssprachlicher Texte stellen Herausforderungen dar, denen sie nicht gewachsen sind. Berufssprache verständig zu lesen verlangt einen strategischen Umgang mit Texten, die schriftsprachlichen Konventionen folgen. Funktionale Analphabet*innen sind bereits mit dem flüssigen Lesen sehr einfacher Texte überfordert. Berufssprache zu schreiben erfordert die aktive Umsetzung schriftsprachlicher Konventionen. Funktionalen Analphabet*innen fehlt jedoch häufig bereits das Grundverständnis für die Schriftsprache als System. Sie brauchen gezielte Förderung, die dort ansetzt, wo ihre Probleme liegen. Das ist oft ein frühes Stadium im Prozess des Schriftspracherwerbs.

2 Lesenlernen: In Etappen aus der Sackgasse

Die Lesedidaktikerin Cornelia Rosebrock (2014) betont, dass beim sicheren Lesen unterschiedlich anspruchsvolle Aktivitäten gleichzeitig stattfinden, zum Beispiel einerseits das Erkennen von Wörtern und Wortfolgen (hierarchieniedrige Prozesse) und andererseits das Herstellen satzübergreifender Bezüge (hierarchiehöhere Prozesse), mittels derer sich die Leser*innen im gesamten Text orientieren. Wenn die einfachen Leistungen automatisiert erbracht werden, haben Leser*innen Kapazitäten für die schwierigen Leistungen frei. Sind Leser*innen hingegen noch mit der Bewältigung der hierarchieniedrigen Leistungen beschäftigt, scheitern sie an den hierarchiehöheren.

Verschiedene Fertigkeiten werden also von guten Leser*innen gleichzeitig aktiviert. Diese können jedoch von schwachen Leser*innen nicht gleichzeitig erlernt und praktiziert werden. Das ist eine entscheidende Erkenntnis, gerade wenn es um Personen geht, die bereits Buchstaben lesen und zusammenziehen können. Die Hürden, die sie zu bewältigen haben, um selbstständig und verständig Texte lesen zu lernen, werden häufig unterschätzt. Denn dafür reicht das langsame Dekodieren von Wörtern nicht aus. Erforderlich ist, so Rosebrock, ein gewisses Lesetempo, damit ein Satzanfang am Satzende nicht vergessen ist. Dafür müssen Wörter automatisch erkannt werden. Damit Wörter aber abrufbar gespeichert werden, also in das „Sichtwortschatz“ genannte persönliche Wörterrepertoire eingehen, müssen sie mehrfach erlesen worden sein.

Das für das Leseverständnis unentbehrliche flüssige Lesen, mit zunehmend automatisierter Worterkennung, kann nicht an beliebig schweren Texten erlernt werden. Rosebrock und Scherf (2016) empfehlen, dass funktionale Analphabet*innen erst einmal im Rahmen ihrer gegebenen Sprachfähigkeit flüssig lesen lernen sollten. Leseanfänger*innen lesen also am besten zunächst Texte, die so auch gespro-

1 57 Prozent erwerbstätig, davon viel mehr auf Level 3 als auf Level 1 und 2. 3,7 Prozent der Erwerbstätigen auf Alpha 1 und 2, aber 8,7 Prozent auf Alpha 3 (Grotlüschen 2012).

chen worden sein könnten. Typisch schriftsprachliche Texte sind für Personen, die noch nicht flüssig lesen, zu schwierig. Damit sind leider auch viele Originaltexte aus dem Arbeitsalltag für den Unterricht mit Leseanfänger*innen wenig geeignet.

Das hat Folgen für die arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung: Lehrkräfte müssen sowohl den Sachbezug als auch die didaktische Tauglichkeit von Texten zum Lesenlernen und Lesenüben berücksichtigen. Die originale Pflegedokumentation ist für den Einstieg in den Leseunterricht oft zu anspruchsvoll. Besser üben Pflegehelfer*innen mit großen Problemen in der Schriftsprache zunächst an einfacheren Texten, um Lese flüssigkeit zu erwerben. Erst im nächsten Schritt lesen sie schwierigere Texte, wie z. B. die Pflegedokumentation. Dafür können sie dann wirklich verstehen, was in der Dokumentation steht. Sparen können sich den vermeintlichen Umweg über die einfachen Texte nur diejenigen, die schon ausreichend flüssig lesen.

3 Auch beim Schreibenlernen: Didaktik ist Trumpf

Auch im Schreibunterricht müssen Lehrkräfte und Autor*innen von Lehr- und Lernmaterialien einen Kompromiss zwischen dem didaktisch Sinnvollen und dem in der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung geforderten Sachbezug finden. Orthografiefenntnis ist beim Schriftspracherwerb eine große Hilfe. Sie entlastet beim Verfassen von Texten: Wer nicht lange grübeln muss, wie ein Wort zu schreiben ist, kann Sätze und Satzfolgen planen. Rechtschreibkenntnisse erleichtern aber auch das Lesenlernen: Wer sich das Wortbild orthografisch erklären kann, erkennt das Wort schneller. Die deutsche Rechtschreibung, stellt der Orthografiedidaktiker Jakob Ossner fest, dient den Leser*innen und macht es den Schreiber*innen dadurch mitunter schwer. Allein die Großschreibung der Substantive erleichtert das Lesen enorm – die Schreibenden jedoch müssen eine grundlegende Regel mehr lernen und anwenden. Dass die Orthografie eines Wortes grundsätzlich in allen seinen Formen erhalten bleibt, also zum Beispiel der Plural von „Wald“ mit dem umgelauteten „a“ und nicht mit „e“ geschrieben wird, hilft den Lesern ebenfalls (Ossner 2014) – die Schreibenden jedoch müssen diese Schemakonstanz erst einmal verinnerlichen und ihr Wissen darüber in ihre Schreibhandlung einfließen lassen, um keine Fehler zu machen. Abbildung 1 zeigt ein Aufgabenblatt, mit dem ein Verständnis für die Schemakonstanz entwickelt werden kann.

RC SCHREIBEN		ALPHA-LEVEL 3				2.3.06		K7/E		
sprechen und hören		schauen und merken		groß oder klein			getrennt oder zusammen	Zeichen setzen		Altenpflege- hilfe
hören	hören	hören	hören	Nomen konkret	Nomen abstrakt	Wie ein Nomen gebraucht	Wort	Satz	Satz- zeichen	Komma 1 2

Herr Hüsters

Am Morgen und am Abend wasche ich Herrn Hüsters.
 Er ist sehr klug und liest viele Bücher. Außerdem kommt er aus dem Norden.
 Dort an der Nordsee gibt es viel Sand. Er vermisst das Meer. Im Bad findet er sich oft nicht so gut zurecht.
 Manchmal liest er den ganzen Tag. Dann drehen sich seine Gedanken wie ein Rad. Sein liebstes Abendprogramm ist Lesen.

1. Lesen Sie den Text. Unterstreichen Sie bei den markierten Wörtern den letzten Buchstaben.

Tag → die Tag | ge
 Rad → die Rad | der
 Bad → _____
 Sand → _____
 Abend → _____
 klug → _____

2. a) Schreiben Sie eine verlängerte Form des Wortes in die rechte Spalte.
 b) Markieren Sie die Silbengrenzen.
 c) Was passiert beim Verlängern der Wörter?
 Wieso hilft das für die richtige Schreibung?

Abbildung 1: DVV-Rahmencurriculum Schreiben, Altenpflegehilfe, Alpha-Level 3: Aufgaben zur Schemakonstanz

Guter Orthografieunterricht, so Ossner, verlangt eine sorgfältige Auswahl der Wörter, anhand derer gelernt werden soll. Dafür ist zu unterscheiden zwischen Wörtern, die regelhaft geschrieben werden, und solchen, für die das nicht gilt (idiosynkratische Wörter). Ein Beispiel: Das lange -i- wird im Deutschen in der Regel mit -ie- wiedergegeben. Seine Verschriftlichung lässt sich also am Wort „Wiege“ erklären und üben. „Igel“ hingegen entspricht nicht der Regel, weil der lange Vokal in diesem idiosynkratischen Wort ausnahmsweise nur als -i- geschrieben wird (Ossner 2014).

Berufssprachliche Fremdwörter aus dem Alltag von Pflegehelfer*innen wie „Diabetes“ oder „Dekubitus“ sind zum Erlernen der Rechtschreibregeln im Deutschen nicht geeignet. Wie viel Fachsprache Lehr- und Lernmaterialien zum Schreibenlernen enthalten können, damit sie sowohl Schreibfähigkeit vermitteln als auch an die Berufssprache heranzuführen, ist also sorgfältig abzuwägen.

4 Von der Alphabetisierung zum Lesen der Berufssprache

Die arbeitsplatzorientierte Förderung der Schriftsprachkompetenz Beschäftigter verfolgt naturgemäß das Ziel, dass Arbeitnehmer*innen Texte in der jeweiligen Berufssprache zumindest verständlich lesen können. Berufssprachliche Texte sind in aller Regel „konzeptuell schriftsprachlich“ und damit deutlich schwieriger als die „konzeptuell mündlichen“ Texte, an denen Leseanfänger*innen üben sollten. Das illustrieren die Aufgabenblätter in den folgenden Abbildungen. Abbildung 2 zeigt einen einfachen Text für Leser*innen auf Alpha-Level 3. Schwieriger ist der Text in Abbildung 3. Der Text in Abbildung 4 und 5 ist noch komplexer und erst für Leser*innen auf Alpha-Level 4 geeignet ist. Um „konzeptuell schriftliche“ Texte zu lesen und zu verstehen, müssen sich Lernende Lesestrategien aneignen, also Methoden, die ihnen helfen, sich den Text ausgehend vom eigenen Wissensstand fragend zu erschließen. Entsprechend sind die Aufgaben zum Lesetext in Abbildung 6 und 7 formuliert.

RC LESEN				ALPHA-LEVEL 3				ZIEL 4		Z 4
Zu lesen auf				zielt primär auf				Textlänge, LIX		Altenpflegehilfe
Buchstaben-ebene	Wort-ebene	Satz-ebene	Text-ebene	lautieren	flüssig lesen	Text-verstehen	Textsorten-kenntnis	Wortschatz		

Frau Milde sagt:

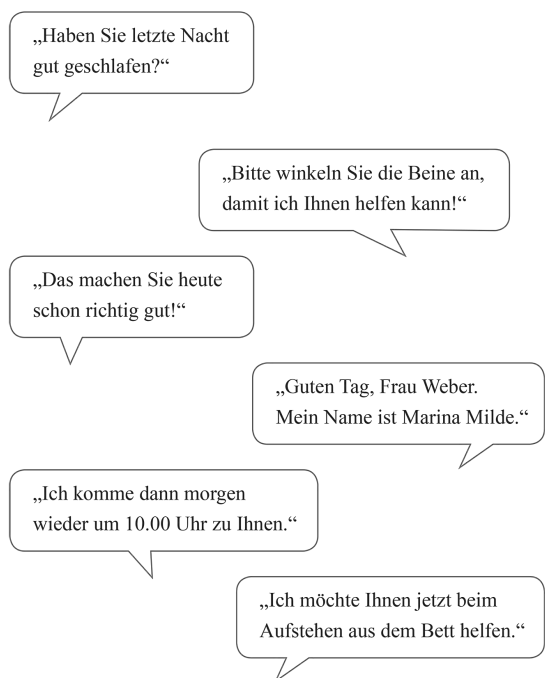


Abbildung 2: DVV-Rahmencurriculum Lesen: einfache Texte (Alpha-Level 3) mit Bezug zum Arbeitsalltag in der Altenpflegehilfe; Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Leseflüssigkeit

RC LESEN				ALPHA-LEVEL 3				ZIEL 4		Z 4
Zu lesen auf				zielt primär auf				Textlänge, LIX		Altenpflegehilfe
Buchstaben- ebene	Wort- ebene	Satz- ebene	Text- ebene	lautieren	flüssig lesen	Text- verstehen	Textsorten- kenntnis	Wort- schatz	79 Wörter	55

Vom guten Umgang in der Pflege

Regeln für Pflegekräfte

- 1 Den Bewohner begrüßen und sich vorstellen
- 2 Nach dem Befinden des Bewohners erkundigen
- 3 Information über die geplante Pflegemaßnahme geben
- 4 Anleitung und Aufforderung zur Mithilfe
oder gar Selbstständigkeit
- 5 Den Bewohner motivieren und loben
- 6 Orientierung geben und Sicherheit vermitteln

1. Lesen Sie die Sätze wiederholt (halb)laut zusammen
mit Ihrem Lesepartner / Ihrer Lesepartnerin.
Achten Sie besonders auf angemessene Betonung
bei dieser Lautlese-Übung.
2. Ordnen Sie die Regeln für einen guten Umgang
in der Pflege den freundlichen Beispielsätzen von
Frau Milde zu.

Abbildung 3: DVV-Rahmencurriculum Lesen: einfache Texte (Alpha-Level 3) mit Bezug zum Arbeitsalltag in der Altenpflegehilfe; Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Leseflüssigkeit

Wenn Originaltexte in Berufssprache gelesen werden, geht es nicht mehr um „Learning to Read“, sondern schon um „Reading to Learn“ (Gausche, Haase & Zimmer 2014). Damit beschreibt Rosebrock eine Stufe der Lesefähigkeit, die in der post-industriellen Arbeitswelt Voraussetzung für eine dauerhaft existenzsichernde Beschäftigung ist. Arbeitgeber*innen sollten also Lese- und Schreibfertigkeiten ihrer Beschäftigten gezielt und über die basalen Anforderungen hinaus fördern. Umgekehrt gilt weiterhin: Menschen, die nicht ausreichend flüssig lesen können, werden mit dem Erfassen von berufssprachlichen Originaltexten wahrscheinlich Probleme haben.

RC LESEN				ALPHA-LEVEL 4				ZIEL 1		Z 1	
Zu lesen auf				zielt primär auf				Textlänge, LIX		Altenpflegehilfe	
Buchstaben- ebene	Wort- ebene	Satz- ebene	Text- ebene	lautieren	flüssig lesen	Text- verstehen	Textsorten- kenntnis	Wort- schätz	164 Wörter		

AUFGABE 1

Bewegung in der Pflege: Mobilisation, Transfer, Lagerung.

Viele Senioren sind in ihrer Bewegungsfähigkeit eingeschränkt. Manchen Senioren fällt das Heben und Tragen schwer, bei anderen älteren Menschen ist das Gehtempo stark verlangsamt oder das Sehvermögen vermindert. Bei längerer Krankheit oder hohem Alter fehlt einigen Patienten die Kraft oder die Beweglichkeit, um aus dem Bett aufzustehen.

In der Pflege werden drei Bereiche unterschieden, bei denen die Pflegekraft hilft:

1. Unter Mobilisation versteht man alle Maßnahmen zur Aktivierung von Pflegebedürftigen. Das können zum Beispiel Bewegungs- oder Gehübungen sein.
2. Unter Transfer versteht man die Bewegung des Bewohners vom Bett in den Rollstuhl: Begleitet eine Pflegerin eine Seniorin im Rollstuhl zu einem Arzt, spricht man von Begleitung.

Abbildung 4: DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwierigerer Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien

RC LESEN				ALPHA-LEVEL 4				ZIEL 1		Z 1
Zu lesen auf				zielt primär auf				Textlänge, LIX		Altenpflegehilfe
Buchstaben- ebene	Wort- ebene	Satz- ebene	Text- ebene	lautieren	flüssig lesen	Text- verstehen	Textsorten- kenntnis	Wort- schatz	164 Wörter	55

3. Unter Lagerung versteht man, einem Bewohner zu helfen, eine bestimmte Körperhaltung einzunehmen, um Folgeerkrankungen zu vermeiden. Für Menschen, die sich nur wenig bewegen können, wird das Liegen über einen längeren Zeitraum so erträglicher. Um einem Druckgeschwür (Dekubitus) vorzubeugen, sollten Bettlägige in regelmäßigen Abständen umgelagert, ihre Haut gut beobachtet und gepflegt werden.

Es gibt sehr verschiedene Möglichkeiten für Mobilisation, Transfer und Lagerung. Hier können viele Handgriffe und Verfahren von den Kollegen abgeschaut und gelernt werden.

1. Lesen Sie zuerst die Überschrift und schauen Sie sich dann die Nummerierung und die hervorgehobenen Worte im Text an. Was ist das Thema des Textes? Stellen Sie Vermutungen an.
2. Lesen Sie den Text mehrfach halblaut gemeinsam mit Ihrem Lesepartner, bis Sie den Text fließend und sinnvoll betont lesen können.

Abbildung 5: DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwierigerer Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien

RC LESEN				ALPHA-LEVEL 4				ZIEL 3		Z 3
Zu lesen auf				zielt primär auf				Textlänge, LIX		Altenpflegehilfe
Buchstaben-ebene	Wort-ebene	Satz-ebene	Text-ebene	lautieren	flüssig lesen	Text-verstehen	Textsorten-kennntnis	Wort-schutz	107 Wörter	
									136	

Biografisches

- 08.08.1928 Geburt als Mona Kasulke in Gdańsk (PL) – Danzig
- jüngste Tochter eines Werftarbeiters und einer Haushälterin
- eine ältere Schwester Maria, geboren 1926, lebt in Hamburg
- besaß eine Katze namens Minka
- besuchte die Volksschule, mit 17 Jahren Flucht aus Danzig – prägende Erfahrung

1945 Vertriebenenlager in Dänemark, von dort nach Bremen

1946 Ausbildungsstelle als Herrenschneiderin

1952 Führerschein und Prüfung als Schneidermeisterin

1953 Heirat mit Otto Weber, Hochzeitsreise nach Venedig

1955 Geburt des Sohnes Peter, 1958 Geburt der Tochter Jana

1960 Eigene Schneiderei

2005 Tod des Ehemannes

2012 Umzug zur Tochter

Hobbys: reiste viel (Italien), liebt Musik (Schlager) und ihre Enkelkinder Jonas und Marie, spricht Deutsch und Polnisch

Abbildung 6: DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwieriger Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien

RC LESEN				ALPHA-LEVEL 4				ZIEL 3		Z 3	
Zu lesen auf				zielt primär auf					Textlänge, LIX		Altenpflegeheile
Buchstaben- ebene	Wort- ebene	Satz- ebene	Text- ebene	lautieren	flüssig lesen	Text- verstehen	Textsorten- kenntnis	Wort- schatz			

1. Wovon handelt der Text? Verschaffen Sie sich einen Überblick.
2. Lesen Sie den Text mehrfach und unterstreichen Sie neue Wörter. Versuchen Sie sich diese gemeinsam mit Ihrem Nachbarn zu erklären.
3. Beantworten Sie folgende Fragen.

a) Wie viele Kinder hat Frau Berg?

b) Welchen Ausbildungsberuf hat sie?

c) Wie hieß ihr Ehemann?

d) Wann hat sie geheiratet?

e) Welche Sprachen spricht sie?

f) Wann zog sie zu ihrer Tochter?

Abbildung 7: DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwieriger Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien

5 Sich aufs Lernen einlassen: Lernmethoden

Effizienter Lese- und Schreibunterricht mit Erwachsenen macht es niemandem ganz leicht. Er funktioniert dann, wenn sich beide Seiten, Lernende und Lehrkraft, auf Lern- und Übungsmethoden einlassen. Dies können zum Beispiel die Lautleseverfahren sein, die Lesedidaktiker*innen empfehlen. Besonders wirkungsvoll ist das Tandemlesen, bei dem ein stärkerer und ein etwas schwächerer Leser gemeinsam einen Text vorlesen (Rosebrock 2014). Die Arbeitsanweisungen zu den Texten in den Abbildungen 2 und 3 stellen Tandemlesen als Aufgabe. Tandemlesen ist nicht an eine bestimmte Kursform gebunden und kann auch in arbeitsplatzorientierten Lernangeboten praktiziert werden. Das gilt genauso für andere Methoden, auf die Deutschdidaktiker*innen bei der Vermittlung von Lese- und Schreibkenntnissen setzen.

6 Die Lese- und Schreibmaterialien des DVV für (angehende) Altenpflegehelfer*innen

Um eine systematische Grundlage für den Lese- und Schreibunterricht mit Erwachsenen zu schaffen, definieren die *DVV-Rahmencurricula Lesen* und *Schreiben* Lernziele. Weit über 400 Aufgabenblätter zu den Rahmencurricula können direkt im Unterricht eingesetzt werden. Anleitungen für Lehrkräfte erklären das Tandemlesen und andere wissenschaftlich gesicherte Methoden für den Schriftspracherwerb.

Die Lesetexte und Aufgaben in den Praxismaterialien setzen die Rahmencurricula konsequent um. Um Menschen, die im Beruf stehen oder in einen Beruf wollen, zum Lernen zu animieren, greifen viele Aufgabenblätter alltägliche Situationen an konkreten Arbeitsplätzen auf. Eine lange Serie von Materialien ist der Altenpflegehilfe gewidmet. Die Texte und Aufgaben handeln von grundlegenden Arbeitsprozessen in der Branche, beziehen sich aber auch auf Themen, die alte Menschen besonders beschäftigen. Im Mittelpunkt steht immer das Lesen- und Schreibenlernen. Auch in dieser Serie zeigen Kommentare zu jedem Aufgabenblatt den Lehrkräften zeitgemäße Methoden des Lese- und Schreibunterrichts.

Lesen- und Schreibenlernen ist anstrengend und erfordert eine hohe Konzentration. Die Lehr- und Lernmaterialien des DVV erheben darum nicht den Anspruch, gleichzeitig mit Lese- und Schreibkenntnissen auch Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Allerdings führen die Lesetexte und Schreibaufgaben die Lernenden an die Berufssprache der Altenpflegehilfe heran. Dabei bleiben die Lesetexte auf der unteren der beiden Kompetenzstufen, für die Material erstellt wurde (Alpha-Level 3), weitgehend „konzeptuell mündlich“. Auf der oberen Kompetenzstufe (Alpha-Level 4) werden die Texte deutlich schwieriger; die Lerner*innen lesen nun zum Beispiel auch originalgetreue Texte aus der Pflegedokumentation.

7 Lesen- und Schreibenlernen: Systematisch und arbeitsplatzorientiert

Die arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung betrachtet Lese- und Schreibkenntnisse unter funktionalem Gesichtspunkt und stellt sich so eine klar begrenzte Aufgabe. Trotzdem nimmt sie Ressourcen in Anspruch. Der Erwerb der Schriftsprache kostet Arbeitnehmer*innen Zeit und Arbeitgeber*innen, die sie dabei unterstützen, Geld. Das muss sich auszahlen. Unterricht, der Lese- und Schreibfähigkeit Stück für Stück aufbaut, ist effizient. Seine Erfolge lassen sich messen. Arbeitgeber*innen sehen, wohin ihr Geld fließt, Beschäftigte merken, dass ihre Mühe sich lohnt. Dies ist auch in der Pflege eine gute Grundlage. Sicheres Lesen und Schreiben löst nicht alle Probleme, mit denen Pflegehilfskräfte konfrontiert sind. Es erleichtert jedoch die Kommunikation und hilft ihnen, Zusammenhänge besser zu verstehen und kompetent zu handeln. Das schafft mehr Sicherheit für alle.

Literatur

- Ehmig, S. C., Heymann, L. & Seelmann, C. (2015). *Alphabetisierung und Grundbildung am Arbeitsplatz. Sichtweisen im beruflichen Umfeld und ihre Potentiale*. Stiftung Lesen (Hrsg.). Mainz: Stiftung Lesen. Zugriff am 10.07.2018. Online verfügbar unter <https://www.stiftunglesen.de/download.php?type=documentpdf&id=1523>.
- Gausche, S., Haase, A. & Zimper, D. (2014). *Das DVV-Rahmencurriculum Lesen*. Bonn: Deutscher Volkshochschul-Verband. Zugriff am 08.11.2018. Online verfügbar unter <http://grundbildung.de/material.html>.
- Grotlüschen, A. (2012). Literalität und Erwerbstätigkeit. In A. Grotlüschen & W. Riekmann (Hrsg.), *Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie*. Bundesverband für Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (S. 135–165). Münster, New York, München & Berlin: Waxmann. Zugriff am 08.11.2018. Online verfügbar unter <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2014/01/9783830927754-openaccess.pdf>.
- Ossner, J. (2014). *Das DVV-Rahmencurriculum Schreiben*. Bonn: Deutscher Volkshochschul-Verband. Zugriff am 08.11.2018. Online verfügbar unter: <http://grundbildung.de/material.html>.
- Rosebrock, C. & Scherf, D. (2016). Alpha-Kurzdiagnostik Lesen. In Deutscher Volkshochschul-Verband (Hrsg.), *Alpha-Kurzdiagnostik. DVV-Rahmencurricula Lesen und Schreiben*. Bonn. Zugriff am 08.11.2018. Online verfügbar unter https://www.grundbildung.de/fileadmin/content/03Materialien/Gesamtdateien/RC_Alpha_Kurzdiagnostik_gesamt.pdf.
- Rosebrock, C. (2014). Prinzipien des Leseunterrichts in der Nachholbildung. In S. Gausche, A. Haase & D. Zimper, *DVV-Rahmencurriculum Lesen* (S. 5–20). Zugriff am 08.11.2018. Online verfügbar unter <http://grundbildung.de/material.html>.
- Siefarth, T. (2018). Rechtliche Vorgaben. Dokumentation: was gilt? *Heilberufe/Das Pflegemagazin* 70 (5). Zugriff am 08.11.2018. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00058-018-3436-4.pdf>.

Abbildungsverzeichnis

- | | | |
|---------------|---|----|
| Abb. 1 | DVV-Rahmencurriculum Schreiben, Altenpflegehilfe, Alpha-Level 3:
Aufgaben zur Schemakonstanz | 87 |
| Abb. 2 | DVV-Rahmencurriculum Lesen: einfache Texte (Alpha-Level 3) mit Bezug
zum Arbeitsalltag in der Altenpflegehilfe; Aufgabenschwerpunkt: Erwerb
von Leseflüssigkeit | 88 |
| Abb. 3 | DVV-Rahmencurriculum Lesen: einfache Texte (Alpha-Level 3) mit Bezug
zum Arbeitsalltag in der Altenpflegehilfe; Aufgabenschwerpunkt: Erwerb
von Leseflüssigkeit | 89 |

Abb. 4	DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwierigerer Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien	90
Abb. 5	DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwierigerer Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien	91
Abb. 6	DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwieriger Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien	92
Abb. 7	DVV-Rahmencurriculum Lesen: schwieriger Text (Alpha-Level 4); Aufgabenschwerpunkt: Erwerb von Lesestrategien	93

Über die Autorin

Dr. Angela Rustemeyer arbeitet beim Deutschen Volkshochschul-Verband in Bonn. Sie ist Leiterin des Projekts „Praxistransfer der DVV-Rahmencurricula Lesen, Schreiben und Rechnen“.

Aus der Praxis, mit der Praxis, in die Praxis

Die Entwicklung und Verbreitung von Lehr- und Lernmaterialien für die Pflegehilfe in Zusammenarbeit von Wissenschaft und Berufsfeld

DIANA STUCKATZ

Abstract

Diana Stuckatz, ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin der Humboldt-Universität zu Berlin (Projekte INA-Pflege und INA-Pflege 2) und nun Programmbereichsleiterin für Grundbildung an der Volkshochschule Berlin-Pankow, beschreibt in ihrem Beitrag, weshalb für die Pflegehilfeausbildung passgenaue Lehr- und Lernmaterialien für Menschen mit geringen Grundbildungskenntnissen benötigt werden und wie beispielsweise in den Projekten INA-Pflege und INA-Pflege 2 deren Konzeption realisiert wurde. Entscheidend dabei war die Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis: Im Rahmen einer empirischen Erhebung wurden Lehrkräfte der Pflegehilfe befragt, zu welchen Themen Lehr- und Lernmaterial gewünscht würden – aus der Praxis. In Zusammenarbeit zwischen Berufspraktiker*innen und Wissenschaftler*innen wurden die Unterrichtsmaterialien erstellt – mit der Praxis – und schließlich in Form von Workshopangeboten in der Bundesrepublik verbreitet – in die Praxis.

Schlagworte: INA-Pflege-Toolbox, Unterrichtsmaterialien, Wissenschaftliche Befragung, Workshopangebote

Thematischer Abriss

Kommunikation, Wahrnehmung, Beobachtung, Dokumentation, Sexualität, Stress, Krankheiten, Sterben und Tod, Prophylaxen, Interkulturalität, Gewalt und Ernährung. Die hier aufgeführten Begriffe sind Antworten *aus der Praxis* auf die Frage: Zu welchen Themen wünschen sich Lehrkräfte Unterrichtsmaterialien zur Qualifizierung von Personen mit geringen Grundbildungskenntnissen in der Pflegehilfe? Gleichzeitig bilden die Antworten die Grundlage von über 1000 Seiten Unterrichtsmaterialien, die seit 2015 *mit der Praxis* erarbeitet und *in der Praxis* Anwendung finden.

Der folgende Beitrag soll einen Einblick darin geben, warum wir Lehrkräfte hinsichtlich ihrer Bedarfe befragt haben, wie ihre Rückmeldungen umgesetzt und in

den Unterricht eingeflossen sind. Wir – das ist ein interdisziplinäres Team aus Pflege- und Wirtschaftspädagogen sowie Germanisten, die sich seit 2007 an der Humboldt-Universität zu Berlin in den Forschungs- und Entwicklungsprojekten AlphaZ, INA-Pflege sowie INA-Pflege 2 für die Verankerung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung in der Pflegehilfe einsetzen.

1 Aus der Praxis

Will man Lehr- und Lernmaterialien für die Pflegehilfe erstellen, muss beachtet werden, dass die organisatorische und inhaltliche Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten in der Pflegehilfe höchst unterschiedlich ist. Grund dafür sind bundesland-spezifische Zuständigkeiten und Regelungen in Bezug auf die Angebotsstrukturen und ihre Anforderungen. Für die Ausbildung zur/zum Pflegehelfer*in liegen in den meisten Bundesländern länderspezifisch standardisierte Curricula vor, die sich in ihrer Ausgestaltung mitunter deutlich unterscheiden (Badel 2015).

Für das Bundesland Berlin, in welchem (noch) keine geregelte Ausbildung in der Pflegehilfe angeboten wird, zeigen die empirischen Befunde des Projektes INA-Pflege, dass hier bisher auch kein standardisiertes Curriculum für den Bereich der Pflegebasiskursqualifizierung vorliegt. Diese Qualifizierung schließt mit einem trägerspezifischen Zertifikat (Pflegebasispass) ab. Die Curricula werden von den Bildungsträgern individuell erstellt. Grundlage sind Modellprojekte, Adaptionen der Rahmenlehrpläne der Altenpflegehilfe sowie Erfahrungen aus der Berufspraxis (Stuckatz & Wagner 2014).

Die Heterogenität der Kursangebote und der Teilnehmenden bedingt, dass die Lehrkräfte die Materialien für jede Qualifizierung neu erstellen und umfangreiche Materialsammlungen anlegen (müssen). Dieser Prozess ist äußerst arbeits- und zeit-aufwendig. Die ressourcenorientierte Erstellung von Vorlagen geht zudem zulasten der Übersichtlichkeit. Gleichzeitig müssen mitunter Inhalte unterrichtet werden, bei denen große didaktisch-methodische Unsicherheiten bestehen.

Zitate aus qualitativen Interviews mit Lehrkräften der Pflegehilfe, Juni 2013, Projekt INA-Pflege (AP1/I1/Lehrkraft):

- „Dafür habe ich eben dummerweise jetzt die 20 Ordner, weil da die Variante A, die Variante B und die Variante C drin ist.“
- „Dann entwickelt man ein leichtes Messie-Syndrom, weil das hat so viel Arbeit gemacht, und ich könnte diese Kopie ja noch mal brauchen und so weiter.“
- „Sie [die Lehrkräfte] verlassen sich auf die vorhandene Sammlung von Materialien, wenn sie nicht aus dem Feld kommen.“

Computergestützte Erarbeitungen von Materialien sind entscheidend von der Medienkompetenz der Lehrkraft abhängig. Mit Blick auf die Kursinhalte verweisen befragte Lehrkräfte darauf, dass Theorien und Modelle bei den Lernenden auf wenig Interesse stoßen. Ein Theorie-Praxis-Transfer fände auch deshalb nicht statt, da die zur Verfügung stehenden Materialien für die Zielgruppe „zu akademisch“ (AP1/I1,

Lehrkraft) seien. Es würden zu wenige Arbeitsmaterialien zur Verfügung stehen, die dem Sprach- und Fachniveau der Teilnehmenden entsprächen.

Die hier skizzierten Spannungsfelder sind Ergebnisse von Interviewstudien mit Lehrkräften, Koordinator*innen sowie Lernenden im Bereich der Pflegehilfe, die 2015 und 2016 durchgeführt wurden ($n = 20$).

Im Zuge der Erstellung eines breiteren Meinungsbildes wurde anschließend eine größere Personengruppe, unter Anwendung quantitativer Methoden zu ihren An- und Herausforderungen im Berufsfeld Pflegehilfe, befragt. Im Ergebnis liegen Daten aus zwei Fragebogenerhebungen vor: Im Frühjahr 2014 wurden Lehrkräfte der Pflegehilfe in Berlin und Brandenburg befragt ($n = 49$). Daran anknüpfend folgte im Sommer 2016 eine bundesweite Befragung mit der gleichen Zielgruppe ($n = 285$).

Folglich haben über 300 Personen Einblick in ihren individuellen beruflichen Alltag gegeben: Sie haben die hohen Anforderungen in der Vorbereitungszeit dargelegt, die Besonderheiten der Lernenden hinsichtlich ihrer Grundbildungskompetenzen beschrieben und Fragen zu ihren Wünschen an Inhalten, Übungs- und Aufgabenformen beantwortet.

Die Ergebnisse zeigen: Die identifizierten Bedarfe an Lehr- und Lernmaterialien mit pflegespezifischen Themen für Personen mit geringen Grundbildungskenntnissen stimmen zu einem großen Teil mit den von Badel & Niederhaus eruierten Anforderungen an Grundbildung überein bzw. differenzieren diese weiter aus (Badel & Niederhaus 2009).

Die ermittelten Themen konzentrieren sich auf die Bereiche Kommunikation mit verschiedenen Zielgruppen (Pflegebedürftige, Angehörige, Kollegen und Vorgesetzte). Bei zwei Dritteln der Teilnehmenden wird ein Bedarf zu den Themen Beobachten und Wahrnehmen eruiert. Diese Ergebnisse der bundesweiten Befragung decken sich mit unserer ersten Untersuchung in den Bundesländern Berlin und Brandenburg. Ebenso wird der Bedarf an Lehr- und Lernmaterialien in der bundesweiten Befragung für die Themen Pflegedokumentation lesen und schreiben (62 bzw. 61 Prozent), aber auch für das Thema Aufgaben und Befugnisse von Pflegehelfer*innen (60 Prozent) genannt. Höhere Bedarfe bundesweit zeigen sich vor allem bei den Themen Stress- und Gewaltverhalten sowie Ernährung.

Neben den pflegespezifischen Themen wurde in der bundesweiten Befragung auch nach Übungsformen gefragt, die sich die Lehrkräfte wünschen. Die Ergebnisse machen auf den hohen Bedarf an fachbezogenen Übungsangeboten aufmerksam. Die Rangfolge ergibt: Übungen zum Verstehen von Aufgabenstellungen (70 Prozent), Übungen zur Entwicklung von Schreibstrategien und Formulierungshilfen (65 Prozent), Übungen zur Entwicklung von Lesestrategien (63 Prozent), Übungen zum Verstehen von Fachbegriffen (61 Prozent) und Fachwortschatz (59 Prozent). Einen deutlich höheren Bedarf in der bundesweiten Erhebung im Vergleich zur Befragung in Berlin und Brandenburg formulierten die Befragten bei Übungen zum Verstehen von Aufgabenstellungen. Offensichtlich bereitet es den Lernenden im Unterricht große Mühen, die Formulierungen von Aufgabenstellungen zu erfassen. Der Bedarf an Übungen zum Umgang mit Computer und Internet zeigt sich in der Be-

fragung als nicht so hoch. Nur 25 Prozent wünschen sich Übungsformen zum Umgang mit Computer und Internet oder auch Übungen zur Beschreibung von Bildern, Grafiken und Diagrammen. Daraus kann sicherlich nicht geschlussfolgert werden, dass die Lernenden über diese Kompetenzen verfügen, vielmehr spielen diese Anforderungen im beruflichen Alltag der Pflegehilfe (bisher) in der Wahrnehmung der Akteure eine nur marginale Rolle.

In Bezug auf grammatische Phänomene wünschen sich acht von zehn Befragten Übungen zum Formulieren und Verstehen von Haupt- und Nebensätzen. Weiterhin werden Übungen zur Groß- und Kleinschreibung und zu fachspezifischen Abkürzungen von über der Hälfte der Befragten gewünscht. Mehrmals wird Wichtigkeit von Übungen, welche die Theorie und die Praxis verknüpfen können, betont.

Unterschiede im Antwortverhalten lassen sich zwischen den Bundesländern finden: Die Befragten aus dem Bundesland Berlin geben im Vergleich zu den neuen Bundesländern einen vielfach höheren Bedarf an Lehr- und Lernmaterialien zu den Themen Interkulturelle Herausforderungen in der Pflege und Rassismus und Diskriminierung im Arbeitsalltag an.

Infolge der Auswertung der zwei Bedarfserhebungen wurden für die folgenden Themen Lehr- und Lernmaterialien erarbeitet.

- Beobachtung
- Ernährung
- Gewalt und Aggression
- Interkulturelle Herausforderungen
- Kommunikation
- Krankheitsbilder erkennen und Gegenmaßnahmen einleiten
- Pflegedokumentation
- Prophylaxen
- Rechtliche Grundlagen
- Sexualität im Alter
- Sterben und Tod
- Stress und Belastungen im Beruf
- Wahrnehmung

Gedruckt als handlicher A4-Ordner sowie digital publiziert sind die Lehr- und Lernmaterialien in Form von über 1000 Seiten Arbeitsblättern unter den Namen INA-Pflege-Toolbox 1 und INA-Pflege-Toolbox 2 erhältlich.

Zusammenfassend sei mit Blick auf die Verwendung der Materialien festgehalten:

- Die Unterrichtsmaterialien sind für Menschen deutscher und nicht deutscher Herkunftssprache mit Schwierigkeiten im Lesen, Schreiben, Rechnen und/oder Kommunizieren entwickelt. Eingesetzt werden sollen sie zuvorderst in niedrigschwelligen Qualifizierungen, wie Pflegebasis- und Pflegehilfequalifizierungen.
- Die Materialien können zeitlich und inhaltlich flexibel in einrichtungsindividuelle Curricula eingebunden werden. Die Module sind frei kombinierbar. Das be-

deutet aber auch, dass über die Module keine Progression der sprachlichen Anforderungen abgebildet werden kann.

- Die Materialien bieten an zahlreichen Stellen Hinweise zur Binnendifferenzierung, die Möglichkeiten der Adaption geben, um u. a. unterschiedliche sprachliche Niveaus der Lernenden aufzufangen.
- Die Arbeitsblätter sind nicht als Selbstlernmaterial konzipiert. Ihre Bearbeitung bedarf pädagogischer Planung und Lenkung. Lehrkräfte sind mit ihrer fachlichen und pädagogischen Kompetenz unverzichtbar.

2 Mit der Praxis

Die Pflegeausbildung braucht passgenaue Lehr- und Lernmaterialien für Menschen mit geringen Grundbildungskenntnissen – so das Ergebnis der oben skizzierten Studien.

Folglich ist, gelegen an der Schnittstelle von Erwachsenenbildung, Grundbildung und Alphabetisierung sowie Pflege, eine interdisziplinäre Zusammenarbeit von Berufspraktikern, Wissenschaftlern und Akteuren aus Verbänden ratsam – geradezu erforderlich. Dies betrifft sowohl die Ebenen der Erarbeitung, der Evaluation und Dissemination von Lehr-, Lern- und Weiterbildungsmaterialien als auch der Professionalisierung des Berufsfeldes:

Auf *organisatorischer Ebene* erfordert es die interdisziplinäre Zusammenarbeit und Koordination von Expert*innen aus Theorie und Praxis.

Alle an der Erstellung der INA-Pflege-Toolbox beteiligten Lehrkräfte sind seit vielen Jahren unterrichtend tätig und verfügen über einen breiten Erfahrungsschatz hinsichtlich der Besonderheiten der Klientel in der Pflegehilfe sowie der didaktisch-methodischen und der inhaltlichen Anforderungen in der Pflegehilfeausbildung. Ihnen oblag die erste Ausarbeitung der Materialien. Die Arbeitsblätter wurden im Fortgang durch das interdisziplinäre INA-Pflege-Projektteam aus Pädagogen, Germanisten und Pflegeerfahrenen überarbeitet. Im weiteren Verlauf wurden die Materialien wiederum in den Kursen der beteiligten Lehrkräfte erprobt, entsprechend angepasst und bei Bedarf nochmals überarbeitet.

Festzustellen galt es, dass sich die Akquisition von Lehrkräften aus der Praxis für die Erstellung und Erprobung von Lehr- und Lernmaterialien als ein nicht einfaches Ziel erwies und mitunter großer zeitlicher und personeller Ressourcen bedarf: In der Regel sind die Lehrkräfte in den Bildungsträgern und Schulen in Vollzeit beschäftigt und leisten in der Projektarbeit auf der Grundlage von Honorarvereinbarungen erhebliche zusätzliche Arbeit, die über die Kapazität ihres eigentlichen Tätigkeitsspektrums hinausgeht. Zu dieser Mehrarbeit war nur eine Auswahl an Lehrkräften bereit.

Ein solches hier beschriebenes interdisziplinäres Vorhaben bedarf einer klaren Steuerung und eindeutigen Feedbackregelung, um die vielfältigen Vorschläge, Meinungen und Korrekturen einzubinden, die mit möglichst wenig Reibungsverlusten

im Projektverlauf aufgebaut und etabliert werden müssen. Hierfür hat sich im INA-Pflege-Projektverlauf auch die Erstellung von Leitfäden und Vorlagen für Lehrkräfte als gewinnbringend herauskristallisiert, was „Übersetzungsfehler“ von Standarddeutsch in einfache Sprache betrifft. Unverzichtbar ist dabei auch, dass insbesondere alle Personen, die nicht vollberuflich im Projekt beschäftigt sind, ein gleiches Verständnis vom Ziel, den geplanten Ergebnissen sowie dem theoretischen Hintergrundwissen des Projektes haben.

Auf *konzeptioneller und inhaltlicher Ebene* erfordert die Erstellung die thematische Ausrichtung an den Bedarfen der Weiterbildungspraxis, die Gestaltung abwechslungsreicher Aufgabenstellungen mit situativer Einbettung und die Definition einer Sprachstufe mit Adaptionsangeboten. Gleichzeitig bedarf es des Blicks auf die Anschlussfähigkeit an qualifikationshöhere Ausbildungsstufen und eine modulare Ausgestaltung der Lehr- und Lernmaterialien. Die Arbeitsmaterialien haben nicht den Anspruch, die Themen vollumfänglich abzudecken. Das widerspreche auch ihrer Konstruktionslogik, das heißt der erfahrungs- bzw. bedarfsorientierten Aufbereitung durch Lehrkräfte und Expert*innen anstelle einer deduktiven Ableitung aus Rahmenlehrplänen oder mithilfe von Pflegedidaktikmodellen (Badel 2015).

Die Materialien verstehen sich als Angebote, wie ausgewählte Themen inhaltlich, didaktisch-methodisch und mit Blick auf Binnendifferenzierung und Sprachförderung im Unterricht der Pflegehilfe umgesetzt werden können.

Neben den Lehr- und Lernmaterialien wurde vom INA-Pflege-Projektteam ein Handbuch erarbeitet, das vordergründig der Weiterbildung der in Pflegehilfequalifizierungen tätigen Lehrkräfte und der Sensibilisierung im Umgang mit der spezifischen Klientel (Menschen mit geringen Grundbildungskenntnissen) dient. Auch in diesem Bereich erfolgte die thematische Auswahl im Wesentlichen auf den empirischen Befunden der Bedarfserhebungen.

3 In die Praxis

Für die Erarbeitung von pflegebezogenen Grundbildungsmaterialien gibt es kein spezifisches didaktisch-methodisches Konzept. Entsprechend der Lerner*innen spannt sich ein weites didaktisch-methodisches Feld mit Bezügen aus der Erwachsenenbildung, Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit sowie den Erfordernissen des Berufsfeldes Pflege auf, das die Materialienkonstruktion höchst anspruchsvoll werden lässt. Dabei scheint didaktisch-methodische Unterstützung für die pflegebezogene Grundbildung dringend erforderlich. Denn es mangelt nicht nur an geeigneten, passgenauen Materialien, die sowohl die höchst individuellen Lernerfahrungen als auch die spezifischen Aufgabenbereiche von Pflegehelfer*innen berücksichtigen. Keinesfalls kann von Lehrenden verlangt werden, dass sie von vornherein gleichermaßen den pädagogischen, berufsfachlichen und sprachdidaktischen Herausforderungen gewachsen sind.

Wir verstehen die Lehr- und Lernmaterialien folglich als Unterstützungsangebot für Lehrkräfte in der Pflegehilfe, die (noch) nicht mit qualitativ und quantitativ passgenauer und zielgruppenspezifischer Materialiensammlung ausgestattet sind.

Vor diesem Hintergrund haben wir für die Sensibilisierung von Lehrkräften und die Verbreitung der Inhalte der INA-Pflege-Toolboxen einen fünfstündigen Workshop konzipiert, der als Veranstaltung in und an Institutionen außerhalb der Humboldt-Universität angeboten wird. Die Teilnehmenden kennen nach der Veranstaltung Grundlagen der pflegebezogenen Grundbildung und wichtige Aspekte für die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien in der Pflegehilfe. Darüber hinaus kennen sie die Struktur und die Inhalte der INA-Pflege-Toolboxen und können die Publikationen für ihre Unterrichtsplanung nutzen. Außerdem ist die Möglichkeit des Austausches zwischen den Teilnehmenden bzgl. ihrer Erfahrungen und Fragen hinsichtlich ihrer Bildungspraxis ein zentraler Bestandteil des Angebots.

Bis Dezember 2018 wurden 49 fünfstündige Workshops mit 547 Lehrkräften und Koordinationsverantwortlichen deutschlandweit an Altenpflegeschulen und anderen Berufsbildungsinstitutionen durchgeführt.

Gleichzeitig erfolgt ein nachhaltiger Transfer der Publikation und damit ein Zugang zu Multiplikatoren über die Bereitstellung bei Verbänden, in Bibliotheken, Universitäten und Grundbildungszentren.

Abschließend sei konstatiert: Die Verankerung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung als Querschnittsthema in der Pflegehilfe ist eine besondere Herausforderung. Die Bereitstellung und Implementierung konzeptioneller Ansätze, methodisch-didaktischer Hilfen sowie passgenauer, an den Realitäten des Berufsfeldes Pflegehilfe orientierter Lehr- und Lernmaterialien zur Verzahnung von beruflicher Qualifizierung und Grundbildung bedarf interdisziplinärer Zusammenarbeit. Alle Aktivitäten und Ergebnisse müssen dafür gebündelt, gut gesteuert und transparent gemacht werden. Folglich können die Ergebnisse einen Beitrag zur Professionalisierung des Berufsfeldes leisten.

Literatur

- Badel, S. (2015). *INA-Pflege-Toolbox. Unterrichtsmaterialien für die Pflegehilfe mit einem Handbuch zur Grundbildung in der Pflege*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.
- Badel, S. & Niederhaus, C. (2009). Sind einfache Tätigkeiten wirklich einfach? Anforderungen an Grundbildung in ausgewählten Branchen. In R. Klein (Hrsg.), *Lesen und schreiben sollten sie schon können. Sichtweisen auf Grundbildung* (S. 148–166). Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung.
- Stuckatz, D. & Wagner, C. (2014). Qualifizierungsangebote in der Pflegehilfe für Personen mit geringen Grundbildungskenntnissen – Empirische Studien zur Entwicklung von Lehr-Lern-Umgebungen und Arbeitsmaterialien. In J. Seifried, U. Faßhauer & S. Seeber (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014. Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)* (S. 81–94). Leverkusen: Budrich.

Über die Autorin

Diana Stuckatz ist Programmbereichsleiterin für Grundbildung an der Volkshochschule Berlin-Pankow. Zuvor arbeitete sie von 2012 bis 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin in den Projekten INA-Pflege und INA-Pflege 2 („Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich“).

Lehr- und Lernmaterialien für die Pflegehilfe

Neue Wege in die Pflege

CAROLINE H. KURZ, GABRIELA ÖLMANN

Abstract

Caroline Kurz und **Gabriela Ölmann** von der VHS Göttingen Osterode gGmbH (Projekt Kompass²) zeigen in ihrem Beitrag, wie die Umsetzung von Qualifizierungen in der Pflegehilfe für Menschen mit Grundbildungsdefiziten in der Praxis realisiert werden kann. Sie arbeiten dazu zunächst heraus, wie aktuell relevant es ist, Grundbildungsinhalte im Rahmen einer Ausbildung zur Pflegehilfskraft einzubinden, beschreiben den Weg und die Hürden bis hin zur erfolgreichen Etablierung der drei KOMPASS-Basisqualifizierungsmaßnahmen, stellen die zu den Curricula passgenau entwickelten Unterrichtsmaterialien vor und erläutern abschließend, welche qualifikatorischen Anforderungen an Lehrkräfte in der arbeitsplatzorientierten Grundbildung von Pflegehilfskräften gestellt werden sollten.

Schlagworte: KOMPASS, Qualifizierung, Material, Grundbildung, Curriculum

Die Kompass-Qualifizierungsmaßnahmen

Das Projekt¹ KOMPASS² bietet eine niedrigschwellige Basisqualifizierung für Erwerbslose und Beschäftigte an, die in der Pflegehilfe arbeiten (wollen), aber noch nicht in allen erforderlichen Bereichen über sichere Handlungskompetenzen verfügen.

Die Inhalte dieser beruflichen Basisqualifizierung orientieren sich an den Tätigkeiten, die die Pflegehelfer*innen in ihrem Arbeitsalltag ausführen. Die Vermittlung der spezifischen Fachinhalte der Pflege erfolgt in enger Verzahnung mit Inhalten der Grundbildung. Hier stehen insbesondere Lesen und Schreiben im Fokus.

2014 wurde eine modellhafte Schulung von Erwerbslosen und Beschäftigten durchgeführt. Im Transferprojekt KOMPASS² wurde diese modifiziert, um sie den Anforderungen der Arbeitsmarktförderung anzupassen (AZAV-Zertifizierung) und um damit eine projektunabhängige Finanzierung sicherzustellen. Es werden unterschiedlich umfangreiche Schulungen angeboten, die vier Monate, acht Monate oder kombiniert zwölf Monate umfassen. Passend zu diesen unterschiedlichen Curricula

¹ Das Projekt KOMPASS wurde von 2012 bis 2015 durchgeführt. Zur namentlichen Abgrenzung gegenüber dem Transferprojekt KOMPASS² (Laufzeit 2016–2019) wird es in diesem Beitrag als KOMPASS 1 bezeichnet. KOMPASS ohne weitere Zusätze wird dann verwendet, wenn es um die erarbeiteten Projektinhalte geht (z. B. KOMPASS-Qualifizierung).

wurden Unterrichtsmaterialien entwickelt: ein Handbuch für Lehrkräfte, ein Kursbuch für Teilnehmende und 196 Arbeitsblätter und Lernspiele, die auch zum kostenfreien Download² zur Verfügung stehen. Alles zusammen ein abgestimmtes Konzept für die Basisqualifizierung in der Pflegehilfe, welches interessierten Trägern zur Übernahme zur Verfügung steht.

1 Warum eine Basisqualifizierung in der Pflegehilfe?

Die Qualifizierungsniveaus der Mitarbeiter*innen in der Pflegehilfe sind breit gefächert. Neben Menschen mit einer ein- oder zweijährigen Ausbildung als Pflegehelfer*in oder Pflegeassistent*in gibt es auch angelernte Kräfte ohne pflegerische Grundausbildung. Aufgabe einer Pflegehilfskraft ist es, die Fachkraft im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu unterstützen. Im Allgemeinen üben Pflegehilfskräfte die ihnen übertragenen Aufgaben (überwiegend Grundpflege) zuverlässig aus und sind als Mitarbeiter*innen geschätzt. Jedoch verfügt eine Reihe von ihnen noch nicht über die notwendigen Kompetenzen, die das sich ständig entwickelnde Berufsfeld verlangt. Insbesondere haben einige Pflegehilfskräfte Schwierigkeiten, die meist komplizierte und aus vielen Fremdwörtern bestehende Fachsprache verstehend zu lesen und zu schreiben. Diese Beschäftigtengruppen benötigen Unterstützung, um ihren Aufgaben gerecht zu werden.

Hier kann eine Basisqualifizierung als eine (Wieder-)Heranführung an das Lernen helfen, die nötigen fachlichen, aber auch sprachlichen und eventuell sozialen Kompetenzen zu entwickeln und darüber hinaus zu einer weiterführenden Fort- oder Ausbildung zu motivieren.

Die Basisqualifizierung sensibilisiert zudem dafür, welche Aufgaben Pflegehilfskräfte übernehmen dürfen und welche Risiken mit anderen Aufgaben (z. B. Medikamentengabe) verbunden sind. Die Hilfskräfte lernen die Hintergründe ihrer Tätigkeiten kennen und erfahren in vielen Bereichen, warum sie etwas in einer bestimmten Art und Weise (nicht) tun sollen und was bei Abweichungen von der Routine zu tun ist. Diese Lerneffekte führen zu mehr Selbstbewusstsein, Sicherheit bei der praktischen Arbeit und helfen bei der Vermeidung von Fehlern.

2 Zielgruppe

Zielgruppe der KOMPASS-Qualifizierungen sind Personen mit Grundbildungsbedarf, deren Schriftsprachkenntnisse sich auf Alpha-Level 3–4 verorten lassen. Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich dabei sowohl an Teilnehmende mit deutschsprachigem als auch mit anderssprachigem Hintergrund. Voraussetzung für die Teilnahme an der Weiterbildung ist jedoch unabhängig von der Dauer des Aufent-

2 Verfügbar unter: <https://www.wbv.de/altenpflegehilfe>

halts in Deutschland das Sprachniveau B2 des Europäischen Referenzrahmens. Sofern Interessierte lediglich über das Niveau B1 verfügen, ist ein kursbegleitender Sprachunterricht mit dem Ziel B2 für diese Zielgruppe erforderlich.

3 Rückblick

Ein Ergebnis der leo. – Level-One Studie aus dem Jahr 2011 war neben der unerwartet hohen Anzahl an deutschsprachigen funktionalen Analphabet*innen, dass 57 Prozent dieser Menschen erwerbstätig sind (Grotlüschen & Riekmann 2011a). In der Berufsgruppe der nicht wissenschaftlichen Krankenschwestern/-pfleger gehören 8,9 Prozent zu den funktionalen Analphabet*innen (Grotlüschen & Rieckmann 2011b).

Diese Studienergebnisse waren Anlass für die Umsetzung zahlreicher bildungspolitischer Initiativen und damit maßgebend für die Entwicklung der KOMPASS-Qualifizierung. Im Rahmen der Projektförderung des BMBF konnte von Herbst 2012 bis Herbst 2015 (KOMPASS 1) eine modellhafte Schulung im Berufsfeld Pflegehilfe für Menschen mit nachholendem Grundbildungsbedarf im Lesen und Schreiben entwickelt, erprobt und evaluiert werden. Das Thema „Pflegedokumentation“ bildete dabei einen inhaltlichen Schwerpunkt der Weiterbildung. Gerade Personen mit Grundbildungsdefiziten im Lesen und Schreiben haben Schwierigkeiten, Beobachtungen, die sie während des Pflegeprozesses machten, aufzuschreiben und Informationen zu den von ihnen betreuten Personen verstehend lesen zu können.

Unter dem Titel „Schreiben der Dokumentation von Anfang an“ bereiteten sich 16 Teilnehmerinnen (Beschäftigte und Erwerbslose) auf eine Prüfung zur Pflegehelferin vor. Die Prüfung bestand aus einem schriftlichen und einem mündlich-praktischen Teil. 15 der 16 Frauen erhielten ihr Zertifikat als Pflegehelferin. Sie lernten zudem, sowohl ihre Beobachtungen wertfrei zu dokumentieren als auch so umfangreich, dass keine Informationen verloren gehen. Drei Absolventinnen haben im Anschluss an die Qualifizierung die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin begonnen. Inzwischen (2018) haben zwei von ihnen die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

Darüber hinaus wurden zusätzliche Mitarbeiterinnen für die Pflegehilfe gewonnen.

Die Absolventinnen verfügten über verbesserte schriftsprachliche Kenntnisse und erhöhte Kommunikationskompetenzen. Im Zusammenklang mit dem gewachsenen Selbstbewusstsein der Frauen verbesserten sich die Arbeitsabläufe in den Betrieben.

4 Curriculum und AZAV-Zertifizierung

Der fachlich-inhaltliche Schwerpunkt der Basisqualifizierung KOMPASS liegt auf der Grundpflege. Qualifizierungsinhalte wurden nach der Analyse der Tätigkeiten in der Pflegehilfe in deutlicher Abgrenzung zu den Tätigkeiten einer Pflegefachkraft abgestimmt.

Das daraus in KOMPASS 1 entwickelte einjährige Qualifizierungskonzept orientierte sich inhaltlich an den ABEDL® (Krohwinkel 2013), das zu der Zeit als einer der Standards zur Gliederung der Pflegeplanung galt.³ Mit dem zweiten Pflege-stärkungsgesetz (PSG II) wurde 2017 der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und das entsprechende Begutachtungsverfahren eingeführt. Deshalb wurde in KOMPASS² das inzwischen häufig verwendete Strukturmodell in Anlehnung an den vierstufigen WHO-Pflegeprozess (Bundesministerium für Gesundheit 2018) mit der Strukturier-ten Informationssammlung (SIS) im Modul Pflegeprozess und Pflegedokumentation mit aufgenommen. Der Pflegeprozess mit der dazugehörigen Dokumentation, Lernen lernen, und ein Seminar zur Sterbebegleitung sind neben den 13 ABEDL® weitere Module des Curriculums. In der aktuellen Überarbeitung wurden die Mo-dule Grundbedürfnisse, Gesundheitsförderung, Bewegung und Entspannung und das Modul Sich pflegen/Hygiene für die viermonatige Maßnahme ergänzend hinzu-gefügt (siehe Tabelle 2).

4.1 Exkurs AZAV

Maßnahmen, die vom Jobcenter oder der Bundesagentur für Arbeit gefördert wer-den, müssen den Richtlinien der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Ar-beitsförderung (AZAV) entsprechen. Dafür kommen folgende Zulassungsformen infrage:

- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III/ AVGS (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein)
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81, 82 SGB III/FbW (Förde-rung beruflicher Weiterbildung)

Aktivierungsmaßnahmen richten sich an erwerbslose Personen, die an den Arbeits-markt herangeführt werden sollen. Die Teilnahme an einer Maßnahme der beruf-lichen Weiterbildung ist hingegen sowohl für Erwerbslose als auch für Beschäftigte möglich.

Für die AZAV-Zertifizierung der KOMPASS-Maßnahme spielten folgende Rah-menbedingungen eine Rolle:

Tabelle 1: Rahmenbedingungen KOMPASS-Qualifizierung

Aktivierungsmaßnahme (AVGS)	Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)
Grundbildung bis zu 50 Prozent der Unterrichtsstunden möglich	Grundbildung ist nicht förderfähig ⁴
Praktikumszeit auf maximal sechs Wochen bei einem Arbeitgeber begrenzt	längere Praktikumszeiten bei einem Arbeitgeber möglich

3 Das Pflegemodell ABEDL® nach Krohwinkel orientiert sich an den Aktivitäten, sozialen Beziehungen und existenziellen Erfahrungen des Lebens.

4 Seit 2017 können Grundbildungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung als Vorbereitung auf eine ab-schlussbezogene Maßnahme gefördert werden. Mit Abschluss ist hier der Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Fachausbildung gemeint. Die KOMPASS-Qualifizierung bereitet nicht auf eine anerkannte Berufsausbildung vor und er-füllt damit nicht die Voraussetzungen, um die Maßnahme als abschlussbezogen bezeichnen zu können. Die KOM-PASS-Qualifizierung kann hingegen der erste Schritt in Richtung einer Fachausbildung sein.

4.2 KOMPASS und AZAV

Nach den Maßgaben der AZAV-Verordnung wurden drei KOMPASS-Maßnahmen entwickelt:⁵

1. **Viermonatige Aktivierungsmaßnahme:** Einstieg in die Pflegehilfe für Erwerbslose:
 - Schwerpunkt auf Aktivierung und Grundbildung
 - viele pflegerische Inhalte werden selbstreflexiv behandelt
 - zum Abschluss zwei Wochen Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung
2. **Achtmonatige Weiterbildung (FbW)** mit Abschlussprüfung für Erwerbslose:
 - Qualifizierung zur Pflegehilfskraft
 - Schwerpunkte „Grundbildung“: Fachsprache und Dokumentation
 - Abschlussprüfung (schriftlich, mündlich-praktisch mit externem Prüfer)
 - vier Tage in der Woche Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung
3. **Achtmonatige Weiterbildung (FbW)** mit Abschlussprüfung für Beschäftigte:
 - Lerninhalte/Prüfung analog zur Qualifizierung für Erwerbslose
 - Freistellung für einen Tag in der Woche erwünscht

Alternativ kann eine gemeinsame achtmonatige Maßnahme für Erwerbslose und Beschäftigte zertifiziert werden. Für die dann formal zusätzlich notwendige Maßnahme „Praktikum“ für Erwerbslose können allerdings keine Kosten geltend gemacht werden. Für Erwerbslose ist es sinnvoll, ihnen zuerst die viermonatige und im Anschluss die achtmonatige Maßnahme anzubieten.

Die folgenden Abbildungen zeigen die Struktur der vier- und achtmonatigen Maßnahmen im Überblick. Alle Maßnahmen werden in Teilzeit angeboten. Dabei richtet sich die Arbeitszeit in den Pflegeeinrichtungen nach deren Schichtsystem.



Abbildung 1: Viermonatige Aktivierungsmaßnahme für Erwerbslose

⁵ Die Unterlagen für die drei Zertifizierungen stellt das KOMPASS²-Projektteam interessierten Projektträgern kostenlos zur Verfügung.

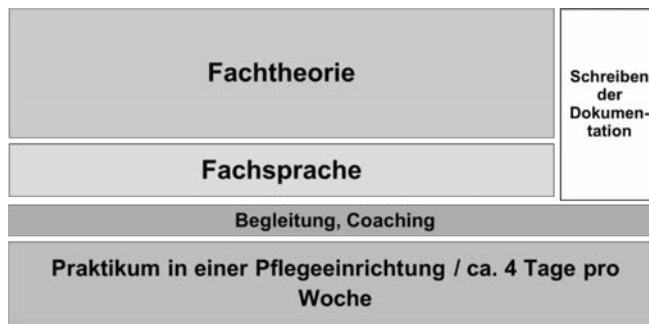


Abbildung 2: Achtmonatige Weiterbildung für Erwerbslose



Abbildung 3: Achtmonatige Weiterbildung für Beschäftigte

Die Teilung in drei unterschiedliche Maßnahmen verkompliziert die parallele Umsetzung der Schulung von Erwerbslosen und Beschäftigten. Jedoch war gerade diese Kombination bei der in 2014 durchgeführten Modellqualifizierung ein Türöffner für Betriebe. Ermöglichten Betriebe einer oder mehreren Beschäftigten die Teilnahme an der KOMPASS-Qualifizierung, so wurde ihnen angeboten, eine Langzeitpraktikantin aus dem Kurs für Erwerbslose für mehrere Tage in der Woche im Betrieb aufzunehmen.

5 Qualifikation von Lehrkräften

Pflegehelfer*innen qualifizieren sich sowohl über eine Ausbildung als auch über unterschiedliche Qualifizierungsangebote. Qualifizierungsangebote dauern von einigen Wochen bis mehrere Monate und gestalten sich auch innerhalb eines Bundeslandes sehr unterschiedlich.

Genauso wenig existieren einheitliche gesetzliche Vorgaben zu den Anforderungen an Lehrende in der Pflegehilfe. Anders verhält es sich in der Ausbildung zu anerkannten Assistenz- und Helfer*innenberufen wie z. B. Altenpflegehelfer*in, Kranken- und Gesundheitspflegehelfer*in. Hierbei handelt es sich um geschützte Berufsbezeichnungen mit bundesweiter Anerkennung. In der Regel dauert die Ausbildung ein Jahr. Angebot und Struktur der Ausbildung sind nach 2003, mit der Herausnahme aus dem Krankenpflegegesetz, auf Länderebene geregelt, und jedes Bun-

desland kann selbst über das Angebot der Ausbildung entscheiden. Vor 2003 war die Ausbildung bundeseinheitlich geregelt (Deutsche Krankenhausgesellschaft 2016).

Um den aktuellen Entwicklungen in der Pflegelandschaft nachzukommen und die Attraktivität des Berufsfeldes zu steigern, wird eine zunehmende Professionalisierung und Akademisierung des Tätigkeitsfeldes Pflege angestrebt. Gerade vor diesem Hintergrund sollte aus unserer Sicht die Ausbildung von Pflegehilfskräften sowohl in der Theorie als auch in der Praxis zumindest durch professionell pflegefachlich qualifizierte Personen erfolgen.

Die Lehrkräfte sollten neben dem Fachkundenachweis in der Pflege, einer dreijährigen Ausbildung oder Studium möglichst auch über praktische Erfahrung in der Pflege sowie in der Erwachsenenbildung verfügen. Fallbeispiele aus der eigenen Berufspraxis, die selbstverständlich anonymisiert werden, können den Unterricht bereichern. In Reflexionsgesprächen zu den Erfahrungen und Berichten der Teilnehmenden aus dem Praktikum ist die eigene praktische Erfahrung als auch der professionelle Hintergrund unabdingbar, um dargestellte Situationen fachlich korrekt einschätzen und beurteilen zu können. Wünschenswert sind darüber hinaus didaktische Fähigkeiten der Lehrenden für die Vermittlung des Lernstoffes, die z. B. durch die Qualifikation zu Praxisanleiter*innen erworben werden können. Darüber hinaus ist das Wissen dem aktuellen Stand der Wissenschaft in Medizin und Pflege anzupassen, was eine regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen erfordert. Da im Vordergrund die Sicherheit der Menschen steht, die sich in pflegerische Behandlung begeben (müssen), braucht es gut qualifizierte Pflegehelfer*innen, die unter der Anleitung von Pflegefachpersonen unterstützend in der Pflege tätig sind.

Professionell Pflegende vertreten zudem ihr Berufsbild und vermitteln entsprechend das Rollenverständnis als Pflegeperson sowie deren Bedeutung für die Gesellschaft. Aus unserer Sicht ein Grund mehr, dass Pflege auch in der Ausbildung von Pflegehelfer*innen nur von Pflegefachpersonen vermittelt werden sollte. Dies gilt auch für Maßnahmen, deren Schwerpunkt in der Grundbildung für Pflegehilfskräfte liegt.

Alle hier getätigten Aussagen zur notwendigen Professionalität der Lehrenden für den Bereich Pflegehilfe gelten so auch für die Lehrenden aus dem Bereich Grundbildung, die in ihrem Bereich eine entsprechende Ausbildung und Erfahrung für die Zielgruppe der Menschen mit nachholendem Grundbildungsbedarf mitbringen sollten.

Die genannten Voraussetzungen und Anforderungen an Lehrende in der Pflegehilfe dienen zusammengefasst der Qualitätssicherung in der arbeitsplatzorientierten Grundbildung.

6 Anforderungen an das Dozent*innenteam

Dozent*innen, die in arbeitsplatzorientierten Grundbildungsmaßnahmen in der Pflegehilfe tätig sind, sollten idealtypisch sowohl im Bereich der Pflege qualifiziert

sein und umfangreiche Erfahrungen mitbringen als auch im Bereich der Grundbildung.

So sollte eine Lehrkraft der Grundbildung zumindest über ein gewisses Grundwissen in medizinischen Themen verfügen. Dieses ist hilfreich, da Grundbildungsinhalte anhand von pflegerischen Themen vermittelt werden und auch im Grundbildungsunterricht das Fachvokabular für die Pflege aufgearbeitet wird. Lehrkräfte bzw. Praxisanleiter*innen der Pflegehilfe sollten im Gegenzug über Erfahrungen verfügen, den Lernstoff in einfacherer Sprache zu vermitteln und sich nicht nur auf theoretische Fachinhalte zu fokussieren. Durch die enge Verzahnung von Pflege und Grundbildung ergibt sich die Notwendigkeit einer engen Kooperation der Dozierenden beider Bereiche.

Bei den KOMPASS-Qualifizierungen wurden die Inhalte des Pflegeunterrichts direkt im Anschluss im Grundbildungsunterricht aufgearbeitet und in Übungen zum Lesen und Schreiben umgesetzt. Während der kurzen Pause zwischen den Unterrichtseinheiten konnten im Fachunterricht entstandene Probleme besprochen und zum Gegenstand des folgenden Grundbildungsunterrichts gemacht werden. Sinnvoll ist sogar, wenn eine Lehrkraft der Grundbildung schon am Vortag weiß, welche Inhalte im Fachunterricht geplant sind, und ihre gesamte Unterrichtsgestaltung darauf ausrichten kann.

Die Vermittlung der Unterrichtsinhalte sollte in Anpassung an die Bedürfnisse der Zielgruppe erfolgen. Dies stellt unter Umständen eine größere Hürde für Fachkräfte der Pflege oder Praxisanleiter*innen dar, die den Umgang mit Personen mit Grundbildungsdefiziten im Lesen und Schreiben nicht unbedingt gewohnt sind. Ihre Zielgruppen sind meist Lernende, die ausreichend lesen und schreiben können und weniger Probleme in der Strukturierung ihres Tagesablaufes haben. Lehrkräfte der Grundbildung hingegen unterrichten eher lernungewohnte Schüler*innen, die neben dem Grundbildungsbedarf häufiger mit zusätzlichen sozialen Problemen konfrontiert sind. Sie haben sich auf ein niedrigschwelligeres Niveau eingestellt und arbeiten in den Kursen mit reduzierten Anforderungen. Hier sollte eine gemeinsame Linie gefunden werden, um die Lernenden bestmöglich zu fördern und eine konstruktive Lernatmosphäre zu schaffen.

Um eine weitreichende Förderung aller Lernenden sicherzustellen, wurden vor allem in der viermonatigen KOMPASS-Aktivierungsmaßnahme sozialpädagogische Unterstützung sichergestellt – eine Maßnahme, die auch weiteren Anbietern von arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangeboten in der Pflegehilfe nahegelegt wird.

7 Unterrichtsmaterialien passend zu den Curricula

Im Projekt KOMPASS 1 wurden Lehr- und Lernmaterialien mit dem Titel „Grundbildung in der Altenpflege – Materialien für die Qualifizierung von lese- und schreibungeübten Personen für den Bereich Pflegediensthelfer/-in“ erarbeitet und in einem Ordner zusammengestellt. Er enthielt schwerpunktmäßig den im Projekt KOM-

PASS 1 entwickelten und eingesetzten Foliensatz für den Fachunterricht sowie Leitfäden und Kontrollfragen für die einzelnen Module. Darauf aufbauend wurden im Projekt KOMPASS² die neuen Unterrichtsmaterialien „**Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege**“ erstellt. Die Inhalte des Ordners aus KOMPASS 1 wurden überarbeitet, aktualisiert und von bis dahin 13 Modulen auf dann 20 Module erweitert. Mit der Zuordnung zur jeweiligen Maßnahme (viermonatig, vier-/achtmonatig, achtmonatig), die in den Materialien durch ein Farbleitsystem unterstützt wird, sind sie passgenau auf das Schulungskonzept abgestimmt. In die Weiterentwicklung konnten die Erfahrungen aus der modellhaft durchgeführten KOMPASS-Qualifizierung einfließen, da alle vier Autorinnen auch schon in der Maßnahme KOMPASS 1 als Lehrende tätig waren.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Inhalte der vier- und achtmonatigen Maßnahmen:

Tabelle 2: Inhalte der vier- und achtmonatigen Maßnahmen (Quelle: wbv [Hrsg.] [2018]. *Basisbildung Altenpflegehilfe*. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.wbv.de/basisbildung-altenpflegehilfe>)

Module	
Viermonatige Maßnahme	Achtmonatige Maßnahme
1. Lernen lernen	1. Lernen lernen
2. Kommunikation	2. Kommunikation
3. Grundbedürfnisse	6. Sich bewegen
4. Gesundheitsförderung	7. Vitale Funktionen
5. Bewegung und Entspannung	8. Sich pflegen
9. Essen und Trinken	9. Essen und Trinken
10. Ausscheiden	10. Ausscheiden
11. Sich kleiden	11. Sich kleiden
12. Ruhen und schlafen	12. Ruhen und schlafen
13. Sich beschäftigen	13. Sich beschäftigen
15. A. Sich pflegen/Hygiene	14. Mann/Frau
15. B. Sicherheit	15. B. Sicherheit
16. Soziale Bereiche	16. Soziale Bereiche
	17. A. Existenzielle Erfahrungen
	17. B. Sterben, Tod und Trauer
	18. Pflegeprozess und Dokumentation

Im **Kursbuch für Teilnehmende** werden die fachlichen Inhalte in weitgehend einfacher (verständlicher) Sprache, in großer und serifenfreier Schrift mit 1,5-fachen Zeilenabständen dargestellt. Die Menge an Informationen auf der einzelnen Folie ist überschaubar, und es wird, soweit möglich, auf eine einfache Wort- und Satzstruktur geachtet. Zusätzlich wird auf eine gendergerechte Schreibweise verzichtet. Jedes Modul schließt mit Übungs- und Wiederholungsfragen und ausgewählten Arbeitsblät-

tern zum Themenfeld ab. Ergänzend findet sich am Ende des Buches ein Glossar zu den verwendeten Fachbegriffen.

Das **Handbuch für Lehrende** mit methodisch-didaktischen Hinweisen für den Unterricht in Grundbildung und Pflegeetheorie korrespondiert mit dem Kursbuch. Jedes Modul startet mit Leitfäden zur Orientierung. Es werden die einzelnen Bausteine mit ihren jeweiligen Lernzielen dargestellt und Angaben zu weiterem Material sowie zum zeitlichen Umfang des Moduls formuliert. Das Handbuch enthält weiterhin die Lösungen zu den Aufgaben im Kursbuch und Mustervorlagen zur Vorbereitung und Durchführung einer Prüfung. Ein Zugangscode im Handbuch ermöglicht den Zugriff auf den digitalen Foliensatz, sodass den Lehrenden hiermit die Inhalte des Kursbuches in Form einer digitalen Präsentation zur Verfügung stehen.

Ergänzend wurden **Arbeitsblätter** und **Lernspiele** entwickelt, die online verfügbar sind.⁶ Insgesamt stehen aus dem Bereich Grundbildung 112 Arbeitsblätter und 38 Lernspiele zur Verfügung. Die Anleitungen zu den Lernspielen sind im Handbuch für Lehrende ausführlich beschrieben. Aus dem Bereich Pflege stehen 46 Arbeitsblätter zur Verfügung. Selbstverständlich gibt es zu allen Arbeitsblättern Lösungsblätter.

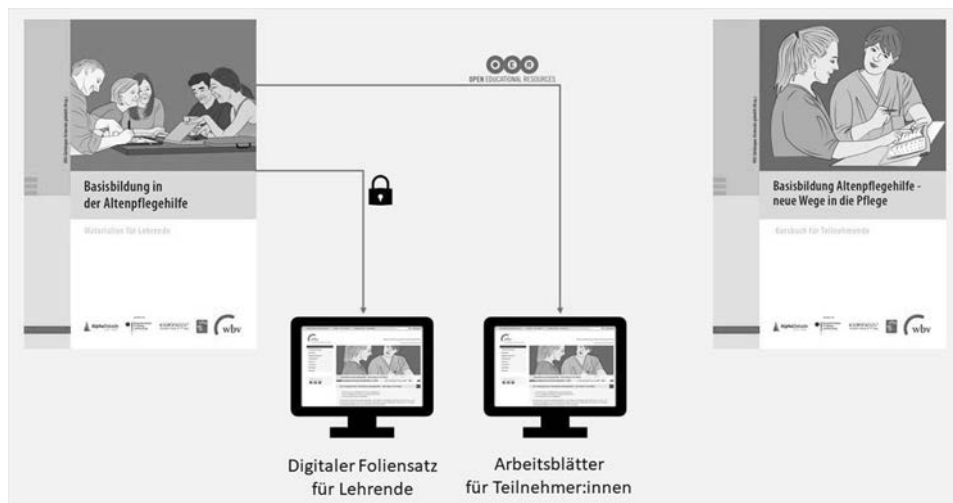


Abbildung 4: Gesamtkonzept Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege (Quelle: wbv [Hrsg.] [2018]. *Basisbildung Altenpflegehilfe*. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.wbv.de/basisbildung-altenpflegehilfe>)

6 Verfügbar unter: <https://www.wbv.de/altenpflegehilfe>

Literatur

- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2018). *Entbürokratisierung in der Pflegedokumentation. Informationen strukturiert sammeln – Pflege effizient planen und dokumentieren*. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/entbuerokratisierung.html>.
- Deutsche Krankenhausgesellschaft (2016). *Stellungnahme der Deutschen Krankenhausgesellschaft zum Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz PflBRefG)*. Zugriff am 10.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.bundestag.de/blob/424420/aec0e88c1de1d7f53d91470a79aca71b/deutsche-krankenhausesellschaft-e-v---dkg--data.pdf>.
- Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011a). *leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus*. Hamburg. Zugriff am 19.10.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf.
- Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011b). *leo – Level-One Studie. Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Präsentation Bilanzkonferenz Berlin, März 2011*. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter <https://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2011/03/2011-Mar-leo-v3-Bilanzkonferenz-Berlin.pdf>.
- Krohwinkel, M. (2013). *Fördernde Prozesspflege mit integrierten ABEDLs. Forschung, Theorie und Praxis*. Bern: Verlag Hans Huber.
- wbv (Hrsg.) (2018). *Basisbildung Altenpflegehilfe*. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.wbv.de/basisbildung-altenpflegehilfe>.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Viermonatige Aktivierungsmaßnahme für Erwerbslose	109
Abb. 2	Achtmonatige Weiterbildung für Erwerbslose	110
Abb. 3	Achtmonatige Weiterbildung für Beschäftigte	110
Abb. 4	Gesamtkonzept Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege	114

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Rahmenbedingungen KOMPASS-Qualifizierung	108
Tab. 2	Inhalte der vier- und achtmonatigen Maßnahmen	113

Über die Autorinnen

Dr. Caroline H. Kurz ist seit 2003 Mitarbeiterin an der Volkshochschule Göttingen (heute VHS Göttingen Osterode gGmbH). Dort war sie für Projekte im Bereich berufliche Bildung und Zweiter Bildungsweg zuständig. Ihr momentaner Arbeitsschwerpunkt liegt in der Grundbildung.

Gabriela Ölmann ist seit 2015 bei der VHS Göttingen Osterode gGmbH, zunächst im Fachbereich berufliche Bildung, seit 2016 im Fachbereich Grundbildung u. a. im Projekt KOMPASS² mit dem Schwerpunkt Pflege beschäftigt.

Deutsch für die Pflege

Lernen mit Szenarien aus dem Berufsalltag

ANDRÉ HAMANN, SABINE SCHWARZ

Abstract

André Hamann und **Sabine Schwarz** von der Lernenden Region – Netzwerk Köln e. V. (Projekt ABAG²) stellen in ihrem Erfahrungsbericht das Weiterbildungskonzept „Schabulke“ vor. Die Besonderheit der Lehr- und Lernmaterialien liegt dabei in der Verwendung der Szenario-Technik: Deutschkenntnisse werden anhand pflegerischer Alltagssituationen handlungsorientiert, teilnehmer- und anwendungsbezogen vermittelt. Die Vorteile dieser Methodik erfahren nicht nur Lehrpersonen bei der Umsetzung im Unterricht, sondern vor allem die Teilnehmer*innen durch die Möglichkeit des nachhaltigen Lerntransfers in den Berufsalltag.

Schlagworte: ABAG, Szenario-Technik, Alltagssituation, Deutsch, Lehr-/Lernmaterialien

1 Guten Morgen Herr Schabulke – Deutsch für den Pflegealltag

Edgar Schabulke ist 81 Jahre alt, geistig und körperlich recht fit und wohnt seit zwei Jahren in einem 1-Zimmer-Appartement im Altenzentrum „Zum guten Hirten“. Er ist seit einigen Jahren verwitwet und hat eine Tochter, Sabine Schmitz, die Vollzeit berufstätig ist und ihren Vater regelmäßig besucht. Um ihn und noch um andere Bewohner*innen des Altenzentrums kümmern sich u. a. Pflegehelfer wie Oleg Polcin, 31 Jahre alt, der seit drei Jahren vor Ort arbeitet, oder auch die examinierte Altenpflegerin Anke Fröhlich, 38 Jahre alt und seit 14 Jahren im Altenzentrum beschäftigt.

Diese Personen und noch viele weitere sind die Akteure im handlungsorientierten Weiterbildungskonzept „Guten Morgen Herr Schabulke – Deutsch für den Pflegealltag“ (kurz: „Schabulke“). Das Konzept orientiert sich methodisch an der Szenario-Technik und wurde 2015 im Rahmen des Projekts „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener (ABAG)“ veröffentlicht. Trainer*innen finden hier einen konkret ausgearbeiteten Vorschlag, wie sich Deutschkenntnisse für den pflegerischen Arbeitsalltag handlungsorientiert und anwendungsbezogen vermitteln lassen. In insgesamt 16 Lerneinheiten werden typische Situationen aus der Altenpflege behandelt. Zu jeder der 16 Einheiten gibt es einen Ablaufplan mit Zeitangaben, Teilnehmerunterlagen und Hintergrundinformationen für Trainer*innen. Es handelt sich dabei nicht um einzelne handlungsorientierte Lerneinheiten, sondern um eine zusammenhängende Geschichte. Die Lernenden trainieren kom-

munikative Kompetenzen, die gefragt sind, um auch herausfordernde Situationen erfolgreich gestalten zu können. Auch Wortschatzübungen sowie Grammatik- und Rechtschreibtrainings ergeben sich dabei aus den jeweiligen Situationen und sind thematisch immer im pflegerischen Arbeitsalltag eingebettet.¹

2 Der Einsatz der Szenario-Technik im „Schabulke“

Als Szenario wird eine Abfolge von (berufsfeldtypischen) Ereignissen betrachtet, zu deren Bewältigung klar definierte Kompetenzen benötigt werden. Es beinhaltet darum neben der Ereignisbeschreibung auch eine Kette von handlungsbezogenen Aufgaben. Die Teilnehmenden können die erforderlichen Kompetenzen so in möglichst realitätsnahen Situationen trainieren (Müller-Trapet 2010; Sass 2012). Dieser Ansatz wurde im „Schabulke“ konsequent angewendet. Alle entstandenen Szenarien beziehen sich immer auf (typische) sprachlich-kommunikative Handlungsfelder im Bereich der Pflege. So konnten situative Anforderungen entlang des tatsächlichen Arbeitsalltags abgeleitet und in konkrete Aufgaben überführt werden. Bei der Lösung dieser Aufgaben entwickeln die Teilnehmenden berufspraktische Handlungskompetenzen. Dieses Vorgehen ist somit besonders geeignet für Spracherwerbs- und Kommunikationstrainings in der arbeitsorientierten Grundbildung (AoG).

Beispiel:

Tabelle 1: Übersicht zu Szenario 1 „Herr Schabulke ist gestürzt“

Situation	Ziel	Werkzeug
Pflegekraft findet den gestürzten Herrn Schabulke in seinem Zimmer und spricht ihn an	... in der Situation angemessen kommunizieren	Abfrage: „persönliches Befinden nach Stürzen“ Redemittel zum Umgang mit aufgeregten/desorientierten Bewohnern
Pflegekraft telefoniert mit dem Rettungsdienst	... einen Notruf absetzen	5-W-Fragen-Schema für Notrufe
Pflegekraft dokumentiert den Sturz	... einen Sturz dokumentieren	Wortschatz und Grammatik zum Protokollieren von Stürzen

Die Lehrenden haben während des Trainings die Aufgabe, das Szenario und die darin enthaltenen Situationen zunächst vorzustellen. Die Teilnehmenden können sich so ein konkretes Bild von der Situation und den handelnden Personen machen. Anschließend befassen sich die Teilnehmenden in Übungen mit den jeweiligen sprachlichen und kommunikativen Werkzeugen, die zur Bewältigung der Anforderung benötigt werden.

¹ Weitere Informationen, Bestellmöglichkeiten und Download der kompletten Handreichung: <https://www.grundbildung-wirkt.de/produkte-und-partner/>. Unter dem Titel „Schwierige Situationen sicher meistern“ haben Beschäftigte der SBK Sozial-Betriebe-Köln gGmbH einen Mini-Ratgeber für Pflege und Betreuung entwickelt, der (Notfall-)Situationen einfach und kurz beschreibt und erklärt, wie man sich richtig verhalten kann. Sozusagen ein „Schabulke to go“ für die Hosentasche. Bestellbar bei Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

3 Teilnehmendenorientierung und Förderung der Handlungskompetenz mithilfe der Szenario-Technik

Im Vordergrund der Szenario-Technik und des Weiterbildungskonzepts „Schabulke“ stehen die beiden erwachsenenbildnerischen Leitvorstellungen der Teilnehmendenorientierung und der Förderung der Handlungskompetenz.

3.1 Teilnehmendenorientierung

Die Teilnehmendenorientierung gilt als ein didaktisches Leitprinzip der Erwachsenenbildung im Allgemeinen und in der arbeitsplatzorientierten Grundbildung (AoG) im Speziellen bezogen auf die Zielgruppe der Beschäftigten.

Teilnehmer- und Adressatenorientierung bedeuten bei der Planung und Ausgestaltung der mikro- und makrodidaktischen Handlungsfelder die Orientierung am Adressaten und Teilnehmenden, an seinen Bedürfnissen und Interessen (Tippelt & Hippel 2011, S. 809).

Der Primäradressat von Grundbildung ist der Bildungstradition folgend der Teilnehmende, im Betrieb ist das der Beschäftigte. Seine Bedarfe und Interessen sind zentraler Ausgangs- und Bezugspunkt von Grundbildung (Klein et al. 2017, S. 6).

Setzt man die Szenario-Technik, wie im Fall des Weiterbildungskonzepts „Schabulke“, für Sprach- und Kommunikationstrainings für in der Pflege beschäftigte Menschen teilnehmendenorientiert ein, so muss sich die szenische Ausgestaltung auf Situationen, Bedingungen und Personen aus dem Pflegealltag beziehen. Diese grundlegend anzustellenden Überlegungen bei der Konzeptionierung der Trainings haben sowohl für die Lernenden als auch für die Lehrenden Vorteile.

Insbesondere Teilnehmende, die eher selten an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen² und für die abstrakte Lernsituationen eher ungewohnt sind, können sich schnell in die berufsnahen Situationen einfinden und sich auf diese einlassen, denn sie sind bereits Expert*innen bezogen auf die beruflichen bzw. fachlichen Anforderungen des Szenarios.

Für Lehrende bedeutet eine teilnehmendenorientierte Gestaltung des Trainings mithilfe von Szenarien zunächst einen höheren Vorbereitungsaufwand. Eine authentische und somit glaubhafte Aufbereitung der Trainingsinhalte erfordert eine Einarbeitung in die beruflichen bzw. fachlichen Anforderung des Berufsalltags der Teilnehmenden. Dieser Aufwand ist bei kürzeren Trainings wohl kaum zu rechtfertigen. Die Nutzung bereits branchenspezifisch angepasster Formate, wie etwa „Schabulke“, kann jedoch dem Lehrenden bereits vor dem Training u. a. einen umfassenden Einblick in die berufliche Alltagswelt der Teilnehmenden bieten. Auch Lehrende, die vorher nur wenig Einblicke in den Pflegealltag hatten, können so erfolgreiche Trai-

2 Insbesondere Menschen mit niedrigem Schulabschluss und ohne Berufsabschluss nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil (DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2017). Diese arbeiten häufig in Helfer- und Anlernstätigkeiten, für die keine formale Qualifikation erforderlich ist (Bogai et al. 2014).

nings durchführen. Innerhalb der Trainingssituation kann eine Fokussierung auf die Kompetenzvermittlung viel schneller erfolgen, da deutlich weniger Einführungszeit für den thematischen Rahmen verwendet werden muss, als dies bei „konventionellen“ Trainings der Fall wäre. Bei Trainings, die aus mehreren Einheiten bestehen, sind die Personen, die in den Szenen agieren, und ihre Umstände den Teilnehmenden bereits bekannt. Sie können sich auch nach Pausen direkt wieder mit ihnen identifizieren. Die Lehrenden müssen sie nicht aufs Neue einführen.

3.2 Handlungskompetenz

Eine umfassende Handlungskompetenz ist die Voraussetzung dafür, auch in ungewissen Situationen sicher zu handeln, komplexe Aufgaben eigenständig zu lösen und „*selbstorganisiert schöpferisch Neues hervorzubringen*“ (Erpenbeck & Sauer 2001, S. 27). Kompetenz zeigt sich dann, wenn beim Zusammentreffen situativer Anforderungen und den individuell zur Verfügung stehenden Potenzialen angemessen gehandelt wird (Schwarz 2014).

Ziel der AoG ist die Entwicklung von handlungskompetenten Persönlichkeiten, die im Hinblick auf Veränderungsanforderungen kompetent am Arbeitsplatz agieren können (Schwarz 2016). Die Handlungskompetenz vereint dabei die vier Grundkompetenzen der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenz. Sie bringt sie als sogenannte Metakompetenz in Form von Handeln zum Ausdruck (Erpenbeck & Heyse 1999).

Im „Schabulke“ erwerben oder verfeinern die Teilnehmenden ihre situativen Handlungskompetenzen, indem sie aus der Perspektive ihres eigenen professionellen Handelns heraus szenisch dargestellte Anforderungen meistern. Dabei müssen sie fachliche Kenntnisse, das neu erworbene sprachliche Wissen und kommunikative Methoden, ihre Erfahrungen im Umgang mit pflegebedürftigen Menschen wie auch mit Kolleg*innen als auch ihr professionelles Selbstverständnis mit einbringen.

Die Entwicklung von Handlungskompetenzen anhand von realistischen Szenarien bietet des Weiteren die Möglichkeit eines nachhaltigen Lerntransfers in den Berufsalltag. Gelungene Lösungswege und -formen können direkt nach Beendigung der jeweiligen Einheiten im alltäglichen Handeln verifiziert und angewandt werden. Die Teilnehmenden können so geübtes Handeln direkt in angewandtes Handeln transformieren.

4 „Schabulke“ in der Bildungspraxis

Das Weiterbildungskonzept „Schabulke“ musste sich schon mehrfach in der Praxis bewähren. In dem insgesamt fünfmonatigen Angebot „Den Pflegealltag meistern – Kollegiales Lernen in mehrsprachigen Teams“ bei einem ambulanten Krankenpflegedienst aus der Nähe von Köln wurde entlang einzelner Szenarien gearbeitet, die die Teilnehmenden selber auswählen konnten. Die Teilnehmenden kamen dabei größtenteils aus dem nicht deutschsprachigen Ausland. Sie schätzten bei der Arbeit

mit dem „Schabulke“ vor allem die Nutzung als arbeitsplatzbezogenes Sprachtraining und den „Blick über den Tellerrand hinaus“ auf allgemeine Informationen zum Thema Pflege in Deutschland. Von Unternehmensseite wurde betont, dass das Angebot u. a. auch die Möglichkeit eines internen Austauschs unter den Mitarbeitenden und somit der Teamentwicklung bot.

In mehreren Angeboten des Fortbildungsprogramms der SBK Sozial-Betriebe-Köln gGmbH³, einem der größten Wohn- und Pflegeanbieter für Senior*innen in Europa, wurde mit „Schabulke“ gearbeitet. Seit zwei Jahren werden dort mit dem Konzept durchgehend Angebote für „Deutsch im Pflegealltag“ realisiert. Meistens lernen die Teilnehmenden dabei über mehrere Fortbildungsangebote hinweg. Das Angebot richtet sich an Pflegehilfskräfte, die besonders von der klaren arbeitsplatzorientierten Ausrichtung und dadurch von der direkten Möglichkeit des Lerntransfers in ihren Arbeitsalltag profitieren. Darüber hinaus wurden im Angebot „Sicher mit der Dokumentation in der Pflege umgehen“ die Szenarien aus dem Konzept heraus als Beispiele für Dokumentationspflichten im Berufsalltag der Altenpflege eingesetzt.

Im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung haben u. a. die Standorte Berlin und Hamburg des Projekts BasisKomPlus „Schabulke“ in Angeboten der AoG erfolgreich eingesetzt.

Literatur

- Bogai, D., Buch, T. & Seibert, H. (2014). Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. In Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), *Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. IAB-Kurzbericht (11). Zugriff am 04.08.2018. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1114.pdf>.
- DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2017). *Daten/Kennzahlen zur Teilnahme in der Weiterbildung. wb.Fakten*. Zugriff am 04.08.2018. Online verfügbar unter https://www.die-bonn.de/weiterbildung/wb_fakten/teilnahme/kennzahlen.aspx.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999). *Die Kompetenzbiographie: Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation*. München & Berlin: Waxmann.
- Erpenbeck, J. & Sauer, J. (2001). Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. In Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (Hrsg.), *Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung. QUEM-report. Schriften zur beruflichen Weiterbildung* (67) (S. 9–66). Zugriff am 05.08.2018. Online verfügbar unter <http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2001/Report-67.pdf>.

- Klein, R., Reutter, G. & Schwarz, S. (2017). *Arbeitsorientierte Grundbildung – Worüber reden wir?* Dortmund & Köln. Zugriff am 09.08.2018. Online verfügbar unter https://www.bildung.koeln.de/materialbibliothek/download/was_ist_aog.pdf?idx=34d27b7fa0f7302b64a05b2686ee640c.
- Müller-Trapet, J. (2010). Szenario-Technik im berufsorientierten Fremdsprachenunterricht. *KWW-Infobrief* (3) (S. 1–4). Zugriff am 12.08.2018. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehrmaterialien/fachbeitrag-mueller-trapet-szenario.pdf>.
- Sass, A. (2012). *Workshop. Szenarien für den berufsbezogenen Deutschunterricht*. Bundesanstalt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). Zugriff am 11.08.2018. Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Themendossiers/esf-bamf-tagung-2012/esf-bamf-tagung-2012-ws4-unterlage2.pdf?__blob=publicationFile.
- Schwarz, S. (2016). Wer lernt was, wie und wozu – ein Praxisbericht über die Gestaltung von Lernprozessen in der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG). In M.-L. Rendant (Hrsg.), *Grundbildung. Bildung mit Mehrwert* (S. 43–62). Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Schwarz, S. (2014). *Social Entrepreneurship Projekte. Unternehmerische Konzepte als innovativer Beitrag zur Gestaltung einer sozialen Gesellschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- von Hippel, A. & Tippelt, R. (2011). Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (5. Auflage) (S. 801–811). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Übersicht zu Szenario 1 „Herr Schabulke ist gestürzt“	118
--------	---	-----

Über die Autor*innen

André Hamann ist Diplompädagoge mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Er übernimmt in den Projekten aktiv-S und ABAG² das Bildungsmanagement.

Dr. Sabine Schwarz ist Diplompädagogin und Erziehungswissenschaftlerin. Sie leitet den Bereich Grundbildung und Alphabetisierung für Erwachsene und arbeitet in den Projekten aktiv-S und ABAG².

III Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt

Kursformate von Grundbildungsmaßnahmen in der Pflege

SEVIM AYDIN, ANKE FREY, EMILY HALL, SABINE RAAB, TONY STRUNZ

Abstract

Sevim Aydin, Anke Frey, Emily Hall, Sabine Raab und Tony Strunz vom Verbundprojekt ARBEIT UND LEBEN (Projekt BasisKomPlus) stellen in ihrem Beitrag die vom Projekt durchgeführten Grundbildungsmaßnahmen im Pflegebereich der Standorte Berlin, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen vor. Kennzeichnend für die Weiterbildungsangebote ist deren Umsetzung in und Kooperation mit den Betrieben: Nicht nur die Kursformate werden auf die Bedürfnisse sowohl des Unternehmens als auch der Beschäftigten hin ausgerichtet; auch die inhaltliche Konzeption der Lehrveranstaltung wird, unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Kenntnisse und technologischer Entwicklungen, der Zielgruppe angepasst. Dabei stellt die Rekrutierung qualifizierter Dozent*innen, die neben ihrer fachlichen auch über entsprechende didaktisch-methodische Expertise verfügen, eine große Herausforderung für die Projektbeteiligten dar.

Schlagworte: BasisKomPlus, Betriebe, Unternehmen, Kurse, Beschäftigte

1 Ausgangssituation

Bundesweit wurden im Zeitraum 2016/2017 von BasisKomPlus insgesamt 65 Grundbildungsmaßnahmen in der Pflegebranche umgesetzt und damit rund 400 Beschäftigte erreicht (82,5 Prozent weiblich). Um die hohe Arbeitskräftenachfrage in der Pflege zu decken, setzen Pflegebetriebe verstärkt auf berufliche Quereinsteiger*innen und zunehmend auch auf Beschäftigte aus dem Ausland. Der Anteil an angelehrten Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist an allen Standorten sehr hoch. Eine Ausnahme bildet vor dem Hintergrund der Bevölkerungsstruktur der Standort Sachsen. An den Qualifizierungen nehmen Pflegehilfskräfte und Betreuungskräfte nach § 53c SGB XI teil, vereinzelt auch Auszubildende oder examinierte Pflegekräfte. In den einzelnen Bundesländern gibt es eine Vielzahl an unterschiedlich aufgebauten Weiterbildungsmaßnahmen unterhalb der dreijährigen Fachausbildung in der Pflege, die sich in Voraussetzungen, Umfang und Tiefe erheblich unterscheiden.

Pflegeeinrichtungen bemerken bei einer Reihe von Pflegekräften, vor allem bei nicht ausreichend ausgebildeten Quereinsteiger*innen und Assistenzkräften, fachliche Defizite, aber auch Schwächen bei der produktiven und rezeptiven Verwen-

dung der deutschen Sprache. Viele der rekrutierten Pflegekräfte verfügen insbesondere im schriftsprachlichen Bereich nicht über ausreichende Kompetenzen, um alle Anforderungen adäquat erfüllen zu können. Darüber hinaus kann die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland dazu führen, dass in den Teams interkulturelle Konflikte zwischen Kolleg*innen sowie zwischen Mitarbeiter*innen und Patient*innen entstehen. Angesichts knapper Ressourcen vieler Pflegeeinrichtungen erweisen sich jedoch die Möglichkeiten, im eigenen Haus nachzuschulen und entsprechende Grundbildungsangebote durchzuführen, oft als begrenzt. Um diesem Dilemma zu begegnen, bietet das Projekt BasisKomPlus Grundbildungsmaßnahmen an, in denen neben Lesen, Schreiben und Rechnen im Kontext der Anforderungen in der Pflege auch soziale Kompetenzen, beispielsweise die Zusammenarbeit in Teams, vermittelt werden. Kennzeichnend für die nachfolgend beschriebenen Formate dieser Grundbildungsmaßnahmen ist, dass sie eng verwoben sind mit den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden einerseits und der Arbeits- und Beschäftigungssituation in der Pflege anderseits.

Für die o. g. Zielgruppe ist der Zugang zu Weiterbildung oft aufgrund von geringen finanziellen Spielräumen, Doppelbelastung durch Beruf und Familie sowie eingeschränkt kalkulierbaren Zeiträumen für Weiterbildungsmaßnahmen deutlich erschwert.¹ Hinzu kommt, dass eine lückenhafte oder formal nicht abgeschlossene Schul- und Berufsausbildung vieler Beschäftigter in diesem Segment oder ein tendenziell seltener Kontakt mit Lese- und Schreibmaterialien im privaten Umfeld vorhandene Grundbildungskompetenzen häufig auf ein Minimum herabsinken lassen. Komplexe textliche Aufgabenstellungen im Arbeitskontext können deshalb häufig nur sehr langsam und unter Aufbringung höchster Konzentration erfasst und verstanden werden. Vor dem Hintergrund eines immer enger gestaffelten Zeitplans und gering gehaltener Zeitkontingente für die einzelnen Arbeitsprozesse erhöht sich der Druck auf die Beschäftigten enorm, sobald komplexe schriftsprachliche Anforderungen hinzukommen. Diese Tatsache wirkt häufig demotivierend und kann auch zu Fehlern in anderen Arbeitsbereichen führen. Vor allem die gestiegenen Dokumentationspflichten, auf die in einem späteren Abschnitt noch genauer eingegangen wird, können eine große Herausforderung für Pflegehilfskräfte darstellen. Viele Pflegeunternehmen bzw. Einrichtungen nehmen daher das Grundbildungsangebot sehr gerne an. Einige Einrichtungen können jedoch keine Teilnehmer*innen senden, da die notwendige alltägliche Aufgabenerfüllung vor dem Hintergrund des Personalmangels eine Freistellung des Personals für Qualifizierungen nicht erlaubt. Diese geschilderten Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags bilden die Grundlage für die Konzipierung der unterschiedlichen Formate der Grundbildungsangebote.

¹ Und die bekanntermaßen belastenden Arbeitsbedingungen, die durch die dramatische Fachkräftesituation noch verstärkt werden (aktuelle Zahlen und Fakten hierzu finden sich im „Pflege-Thermometer 2018“ des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung e. V. [Hrsg.] [Isfort et al. 2018]).

2 Auftragsklärung, Inhalte

Bevor eine Grundbildungsmaßnahme stattfinden kann, werden verschiedene Vorbedingungen geklärt. Dazu gehören Informationen zum Unternehmen und zur Beschäftigungssituation der Zielgruppe, Gründe für die Teilnahme, aber auch Weiterbildungsbedarfe und -interessen sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten.² Die Schulungsinhalte werden entsprechend diesen Bedingungen für jede einzelne Maßnahme vor Beginn geplant und genau definiert. Im Idealfall werden sowohl die Kontaktpersonen im Betrieb, z. B. Personalverantwortliche, Einrichtungsleitende und Betriebsrat, als auch die Teilnehmenden selbst vorher eingebunden, um Bedarfe und Interessen adäquat berücksichtigen zu können.³

Standortübergreifend wird als ein zentrales Grundbildungsthema die Umsetzung einer fach- und sachgerechten Pflegedokumentation nach den Standards des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) und die Bewältigung der strukturierten Informationssammlung (SIS) benannt. Hier fallen sowohl handschriftliche als auch EDV-basierte Anforderungen an. Weist die Dokumentation bei einer Prüfung des MDK Mängel auf, kann dies zu erheblichen Imageverlusten und finanziellen Einbußen führen. Abgesehen von den ethischen Ansprüchen an Pflege können mangelhafte oder lückenhafte Dokumentationen gesundheitliche Risiken für die zu Pflegenden nach sich ziehen.

Weitere inhaltliche Themenbereiche sind u. a. die fachgerechte Kommunikation mit Heimbewohner*innen und Angehörigen sowie das Verfassen schriftlicher Einschätzungen zu Krankheitsverläufen oder Genesungsprozessen für betriebsinterne und externe Akteure. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Vermittlung angemessener kommunikativer Kompetenz und adäquater Kommunikationsstrategien, denn der Pflegeberuf ist ein kommunikativer Beruf mit vielfältigen Gesprächsanlässen zwischen Beschäftigten und Bewohner*innen sowie Patient*innen und anderen Berufsgruppen.

Weitere Themen der Schulungen sind:

- Beobachtungen des Verhaltens von Pflegebedürftigen mit eigenen Worten beschreiben können
- den körperlichen und seelischen Allgemeinzustand von Pflegebedürftigen mit eigenen Worten beschreiben können
- Veränderungen von Krankheitssymptomen, z. B. einer Wunde, mit eigenen Worten beschreiben können
- Wünsche von Pflegebedürftigen mit eigenen Worten beschreiben können
- Dienst- und Verfahrensanweisungen verstehen können

2 In BasisKomPlus wurden dazu die Instrumente „BetriebsCheck“ und „BasiskompetenzCheck“ entwickelt. Diese stehen kostenlos zum Download bereit unter www.basiskom.de. Insbesondere die vertraulichen Einzelgespräche mit den Beschäftigten legen die Grundlage für erfolgreiche Grundbildungsmaßnahmen.

3 Vgl. zur Bedeutung der Gewinnung betrieblicher Schlüsselpersonen auch Alke 2011; Klein & Reutter 2018

Darüber hinaus finden in den Grundbildungsangeboten handlungsorientierte und an Realsituationen der Pflege orientierte Übungen statt, um interkulturelle und soziale Kompetenzen zu entwickeln. Sowohl die sprachlichen, einschließlich schriftsprachlichen und mündlichen, als auch die fachlichen und sozialen Anforderungen werden in einen fachlichen Zusammenhang eingebettet, bspw. mit den Themen:

- Diabetes mellitus
- Medikamentengabe allgemein
- Prophylaxen (Pneumonie, Thrombose, Kontrakturen, Soor, Obstipation, Intertrigo, Dehydratation, Dekubitus)
- Hautbeobachtung
- Sturzprotokolle und -prophylaxe

Auch Rechtschreibung, Grammatik, Satzbau sowie Zeitformen werden eng an den Fachinhalten orientiert vermittelt und geübt. Aktuell finden in diesem Zusammenhang noch überwiegend handschriftliche Übungen zur Pflegedokumentation statt, EDV-basiertes Lernen wird bisher nur marginal eingesetzt. In der Auftragsklärung wird deutlich, dass viele Teilnehmende rudimentäre Kenntnisse in der Nutzung digitaler Medien haben und sich nicht sicher in der Bedienung digitaler Geräte wie PC, Tablet o. Ä. fühlen. Aus den bisherigen Erfahrungen sind die Pflegeeinrichtungen aber auch daran interessiert, die Maßnahmen um das Element der digitalen Grundbildung zu erweitern. Allerdings wird diese Komponente bisher vor allem als interessanter Zusatz wahrgenommen, während die handschriftlichen Anforderungen der Dokumentation dominieren.

3 Kursformate

Die entwickelten Kursformate werden grundsätzlich der Planungslogik und organisatorischen Möglichkeiten des Pflegeunternehmens angepasst. Die Maßnahmen, i. d. R. Gruppenkurse (4–10 Teilnehmende), finden in der Einrichtung statt und werden als Arbeitszeit anerkannt. In einigen Unternehmen werden auch die den Beschäftigten zur Verfügung stehenden Weiterbildungskontingente mitberücksichtigt. Aktuell werden vor allem zwei Varianten umgesetzt:

- a) Einzelveranstaltungen im Block (nur vor- oder nachmittags, mehrere Unterrichtsstunden gebündelt an 1–2 Tagen)
Aufgrund des Schichtdienstes der Beschäftigten finden die Seminare häufig nur vormittags oder nur nachmittags statt, um einen Schicht- und den damit verbundenen Personalwechsel sowie Lerneinsätze in den späten Abendstunden zu vermeiden.
- b) Seminarreihen (kleine Einheiten an Unterrichtsstunden [i. d. R. 90 Min.] verteilt auf 5–15 Termine, 1–2 Mal wöchentlich)

Bei den Seminarreihen können jedoch Konflikte zwischen den Interessen der Lehrenden und der Betriebe auftreten: Lehrende haben eher den Wunsch, Unterrichtseinheiten im Block durchzuführen. Unternehmen hingegen haben die betrieblichen

Arbeitsabläufe zu berücksichtigen. Bildungsanbieter sehen sich nun der Herausforderung gegenüber, den Bedarfen beider Interessengruppen nachzukommen. Und auch für die Beschäftigten bleibt es aus o. g. Gründen (z. B. Vereinbarkeit) herausfordernd, Grundbildungsangebote berufsbegleitend in Anspruch zu nehmen. Dennoch nehmen sie die Lernangebote meist dankend an, weil das Erlernte spürbar umsetzbar ist und unmittelbar ihren Arbeitsalltag tangiert und diesen oft erleichtert.⁴

Die Organisation der Grundbildungsmaßnahmen bedarf einer ausführlichen und mit längerem Vorlauf versehenen Zeitplanung (in Sachsen z. B. mit einem Vorlauf von 3–4 Monaten), da die Dienstpläne mit den Kursterminen übereingebracht werden müssen. Gelegentlich kommt es durch Vertretungen und Dienstplanänderungen zu Ausfällen, dennoch sieht man ein klares Bestreben der Einrichtungen, die Grundbildungsmaßnahme bestmöglich zu unterstützen. Nach Ende einer Maßnahme findet ein Auswertungsgespräch mit den Projektmitarbeitenden von BasisKomPlus und den jeweiligen Einrichtungen statt. Anschlussqualifizierungen sind prinzipiell möglich, jedoch von den Bedarfen und Ressourcen sowohl des Unternehmens als auch von BasisKomPlus abhängig.

An dieser Stelle bleibt zu konstatieren, dass die im Rahmen von BasisKomPlus begrenzten Umfänge von Unterrichtsstunden nicht ausreichen können, um das schriftsprachliche Niveau der Beschäftigten um eine oder gar mehrere Stufen entsprechend dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen anheben zu können. Dennoch gelingt es, dass die Teilnehmenden auch in der kurzen Zeit ihre schriftsprachlichen Kompetenzen so entwickeln, dass sie fachlich besser und angstfreier die Anforderungen des Arbeitsalltags bewältigen können und mehr Sicherheit erlangen. Auch entwickeln sie fachliche Inhalte weiter, sodass der Synergieeffekt solcher Grundbildungsmaßnahmen deutlich zu erkennen ist. Ein wichtiges Ziel ist es, während der Grundbildungsmaßnahmen die Lernmotivation der Teilnehmenden zu fördern und sie zu ermutigen, trotz möglicher Fehler aktiv zu schreiben und zu sprechen, um so auch weitere Lernprozesse anzuregen.

4 Methodisch-didaktische Herausforderungen für Lehrende

Für die Lehrenden stellt sich die Herausforderung, die Anforderungen der Pflegedokumentation zielgruppengerecht zu vermitteln und gleichzeitig Fragestellungen, die erst im Laufe der einzelnen Sitzungen auftauchen, innerhalb des geplanten Zeitraums abzudecken. Hierzu brauchen Lehrende in Grundbildungsmaßnahmen eine hohe methodisch-didaktische Flexibilität, entsprechende Fachlichkeit und eine enge Kommunikation und Rückkopplung mit der Einrichtung. Die große Heterogenität der Teilnehmer*innen stellt eine anspruchsvolle Aufgabe für die Lehrenden dar und ist mithilfe einer sinnvollen Binnendifferenzierung aufzufangen. Hinzu kommt, dass die Rahmen- und Arbeitsbedingungen nicht immer ein störungsfreies und kon-

4 Vgl. zur Bedeutung von Lebensweltorientierung und Selbstwirksamkeit auch Abraham 2010; Galon 2018

zentriertes Lernen ermöglichen, z. B. durch Müdigkeit der Teilnehmenden, weil sie bereits eine Nacht- oder Frühschicht absolviert haben, Ablenkung im Schulungsraum durch notwendige Klärungen mit Kolleg*innen zu Übergaben, wenig Zeit und Kraft, zu Hause den Stoff zu wiederholen. Szenarien und Übungen orientieren sich am Arbeitsalltag, es entstehen zum Beispiel Werkzeugkoffer mit Begriffen, Phrasen, fachlichen Formulierungen und Regeln, die die Teilnehmenden für ihren Arbeitsalltag nutzen können.

Das kontextualisierte Lernen hilft den Teilnehmenden sehr, das Gelernte zu verinnerlichen, es benötigt jedoch fundierte methodisch-didaktische Kenntnisse der Lehrenden.

5 Perspektiven für die Gestaltung von Grundbildungsangeboten

Die Erfahrungen aus BasisKomPlus zeigen, dass durch die Stärkung von Grundbildungskompetenzen Möglichkeiten eröffnet werden, Pflegehilfskräfte sinnvoll im Kontext der Arbeit nachholend zu qualifizieren. Aus den Anforderungen, die an Pflegekräfte heute und in Zukunft gestellt werden, lassen sich folgende Entwicklungstrends für die Gestaltung von Grundbildungsangeboten zusammenfassend darstellen:

5.1 Inhaltliche Weiterentwicklung: Digitale Bildung

Basierend auf dem immer stärkeren Ineinandergreifen von analoger und digitaler Arbeit im Bereich der Pflege wird es zukünftig erforderlich, die Beschäftigten noch gezielter mit digitalen Anleitungs- wie Dokumentationswerkzeugen per PC, Tablet oder App zu schulen und zu sensibilisieren. Nur ein versierter und angstfreier Einsatz jener Unterstützungsmöglichkeiten durch die Beschäftigten kann zu einem wirklichen Nutzen im Arbeitsalltag führen. Ziel dabei ist, Grundlagenwissen zu vermitteln und Unsicherheiten abzubauen. Die digitale Grundbildung wird in Zukunft auch im Bereich der Pflege eine stärkere Rolle spielen. Neben der Qualifizierung der Beschäftigten wird es auch darum gehen, wie Veränderungsprozesse, die vor dem Hintergrund veränderter digitaler Anforderungen entstehen, in der Organisation begleitet werden.

5.2 Professionalisierung: Qualifizierte Dozentinnen und Dozenten

Standortübergreifend ist es ein Problem, qualifizierte Lehrkräfte für die Grundbildungsmaßnahmen zu finden. Denn die Tätigkeit erfordert neben soliden didaktisch-methodischen Kompetenzen, Erfahrung im Bereich der Grundbildung und/oder im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ auch fundierte Fachkenntnisse in der Pflege. Dozent*innen mit dieser Mehrfachqualifikation sind nahezu nicht zu finden. Zum einen sind viele der i. d. R. freiberuflich tätigen Kräfte mit einer Grundbildungs- oder DaZ-Qualifikation im Rahmen von Integrationskursen für Geflüchtete schon eingebunden. Zum anderen gibt es zwar für die Pflege fachlich qualifizierte Dozent*innen, die jedoch häufig kaum methodisch-didaktische Kenntnisse aus der

Grundbildungsarbeit mitbringen. Personen, die mehrere Qualifikationsbereiche abdecken, arbeiten darüber hinaus häufig bereits in einer Berufsschule oder Pflegeeinrichtung mit attraktiven Konditionen, oder sie sind bei Trägern angestellt und so als freiberufliche Kräfte kaum verfügbar. Gegenüber diesen hohen Anforderungen an die Dozent*innen stehen Rahmenbedingungen, die durch eine geringe soziale Anerkennung und ökonomische Sicherheit gekennzeichnet sind. Als Folge daraus kann abgeleitet werden, dass für das spezifische Feld der Grundbildung in der Pflege auch eine Professionalisierung der Lehrpersonen ein wichtiges Thema ist und dass gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Durchführung von Grundbildungskursen für potenzielle Dozent*innen verbessert werden sollten. Darüber hinaus sollte auch unter Dozent*innen der Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung und die damit verbundenen Beschäftigungsmöglichkeiten weiter bekannt gemacht werden und ein Erfahrungsaustausch der dort Tätigen gefördert werden.

6 Ausblick auf eine nachhaltige Grundbildung

Projekte wie BasisKomPlus sind durch ihre Arbeit in der Grundbildung für den Pflegebereich ein sinnvolles und nutzbringendes Angebot. Gleichzeitig ist die Umsetzung dieser Grundbildungsangebote aus unterschiedlichen Gründen herausfordernd, zeitintensiv und nur mit hoher Motivation und Flexibilität zufriedenstellend zu erreichen – sowohl vonseiten der Pflegeunternehmen und dortigen Verantwortlichen als auch vonseiten der Beschäftigten und der Bildungsanbieter. Die Situation im Pflegebereich, insbesondere der Fachkräftemangel und die oft damit zusammenhängende Verschärfung der Arbeitsbedingungen, erschweren es den Beschäftigten in der Pflege, sich kontinuierlich weiterbilden zu können. Gleichzeitig erzeugen die sich verändernden Anforderungen des Berufsfeldes, insbesondere die steigenden Dokumentationspflichten, zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten. Daher ist es von essenzieller Bedeutung, die Kompetenzen der Mitarbeitenden in der Pflegebranche zu stärken und sie auf die kommenden Veränderungen ihrer Arbeitsaufgaben vorzubereiten. Doch auch die besten pädagogischen Angebote können kein Ersatz für sozialpolitische Maßnahmen sein, die die Fachkräfte- und Arbeitssituation der Beschäftigten insgesamt verbessern.

Nachhaltige Grundbildung bedeutet, dass Angebote nicht nur punktuell, finanziert durch öffentliche Fördermittel, organisiert werden können. Sie sollten als feste Qualifizierungsmaßnahme in den Unternehmen implementiert werden, um die kontinuierliche Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens für alle Beschäftigten zu ermöglichen.

Literatur

Abraham, E. (2010). *Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ein Akquiseleitfaden für Personalentwickler*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Alke, M. (2011). Betriebe als Lernorte für Grundbildung. In Projektträger im DLR e. V. (Hrsg.), *Zielgruppen in Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Bestimmung, Verortung, Ansprache* (S. 179–198). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Galon, A. (2018). Lebenswelt und Selbstwirksamkeit – Voraussetzungen für erfolgreiche Zielgruppenansprache. In Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (Hrsg.), *ALFA-Forum* (Ausgabe 93) (S. 44–47). Münster.
- Isfort, M., Rottländer, R., Weidner, F., Gehlen, D., Hylla, J. & Tucman, D. (2018). *Pflege-thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung (Hrsg.).
- Klein, R. & Reutter, G. (2018). Warum müssen zwei überzeugt werden, damit einer lernt? Beschäftigte für Grundbildung gewinnen. In Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (Hrsg.), *ALFA-Forum* (Ausgabe 93) (S. 30–34). Münster.

Über die Autor*innen

Sevim Aydin ist Projektleiterin bei ARBEIT UND LEBEN – DGB/VHS Berlin-Brandenburg mit dem Schwerpunkt Übergang Schule – Beruf und Grundbildung. Sie war von Januar 2017 bis August 2018 für die Umsetzung von BasisKomPlus in Berlin zuständig.

Anke Frey ist seit 2016 pädagogische Mitarbeiterin beim Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN und hier Gesamtprojektkoordinatorin des Grundbildungsprojektes „BasisKomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken“. Von 2011 bis 2016 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der Technischen Hochschule Köln.

Emily Hall ist seit 2016 Bildungsreferentin bei ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS NRW mit dem Schwerpunkt arbeitsorientierte Grundbildung. Sie leitet zahlreiche Sprachkurse in Unternehmen und Kurse im Bereich der Grundbildung u. a. im Rahmen von BasisKomPlus.

Sabine Raab ist seit 2010 Mitarbeiterin bei ARBEIT UND LEBEN Hamburg e.V. Dort war sie für Projekte im Bereich berufliche Bildung und internationale Mobilität in der Pflege zuständig. Ihr momentaner Schwerpunkt liegt in der arbeitsorientierten Grundbildung insb. in Pflegeeinrichtungen und Kitas.

Tony Strunz ist seit 2015 Mitarbeiter bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen und als Fachreferent für Grundbildung tätig. Dort war er für Projekte im Bereich der Sensibilisierung und Qualifizierung von Belegschaften und Personalverantwortlichen zuständig. Momentan liegt sein Schwerpunkt in der arbeitsorientierten Grundbildung von Beschäftigten.

Wege in die Pflegehilfe

Eine qualitative Interviewstudie mit (zukünftigen) Teilnehmenden von Pflegehilfe-Qualifizierungen

DIANA STUCKATZ

Abstract

Diana Stuckatz, ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin der Humboldt-Universität zu Berlin (Projekte INA-Pflege und INA-Pflege 2) und nun Programmbereichsleiterin für Grundbildung an der Volkshochschule Berlin-Pankow, präsentiert anhand von acht Porträts individuelle Einstellungen in die bisherigen Berufswege von Teilnehmenden von Qualifizierungsangeboten zur/zum Pflegehelfer*in. Die Interviews erhellen biografische Wege dieser Zielgruppe und machen eine Charakterisierung möglich. Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie wurden von den Mitarbeitenden des Projekts INA-Pflege als Grundlage für die Gestaltung von Lehr- und Lernmaterialien genutzt. Es werden sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede der biografischen Entwicklungswege der Teilnehmenden untersucht.

Schlagworte: Berliner Landeszentrale, Analphabetismus, Politik, Teilhabe, Bildung

1 Einleitung

Trockenbauer*in, Schneider*in, Mediengestalter*in – drei Berufsbilder, die auf den ersten Blick wenig mit der Pflege von alten und/oder kranken Menschen gemeinsam haben. Gleichwohl gibt es eine Verbindung zwischen den drei Personen, die diese Berufe gelernt und in ihnen tätig waren: Jetzt besuchen sie gemeinsam ein Qualifizierungsangebot zur/zum Pflegehelfer*in (Pflegebasispass inkl. Führerschein). Sogleich drängen sich die Fragen auf: Welche Gründe gibt es für den Besuch dieser Qualifizierung? Wer hat die Personen dorthin vermittelt? Welche beruflichen Stationen gab es (noch) vor dem Kursbesuch? Welche Wünsche und Pläne gibt es für die berufliche Zukunft?

Die Antworten auf diese Fragen sind für die Konzeption von integrierten Grundbildungsangeboten sowie Lehr- und Lernmaterialien, wie sie das Projekt INA-Pflege erstellt (hat), äußerst relevant. Das Wissen um individuelle Berufs- und Lernwege soll als eine Grundlage in die Gestaltung von Lehr- und Lernmaterialien einfließen. Gleichzeitig bieten uns Informationen dieser Art die Möglichkeit, die Ergebnisse bei den Themen wie Umgang mit Heterogenität, Binnendifferenzierung

oder Lernmotivation zu berücksichtigen (Stuckatz & Mützlitz 2013). Durch Kenntnis der Ergebnisse der repräsentativen leo. – Level-One Studie (Grotluschen & Riekmann 2011; 2012) sowie mehrerer regionaler Studien und Beobachtungen (Badel & Niederhaus 2009; Scharrer & Schneider 2009; Döbert & Hubertus 2000) gehen wir davon aus, dass sich insbesondere in der Pflegehilfe bzw. einer Qualifizierung für die Pflegehilfe ein großer Anteil sogenannter ungelernter Quereinsteiger*innen befindet. Wir bezeichnen damit Personen, die bereits in anderen Berufsfeldern gearbeitet haben und zum aktuellen Zeitpunkt in die Pflege wechseln (wollen), ohne die dafür vorgesehene Berufsausbildung absolviert zu haben (Arbeitsdefinition) (Stuckatz & Mützlitz 2013).¹

Das Anliegen der hier vorgestellten zusammenfassenden biografischen Beschreibungen (acht Fallbeispiele)² von Personen, die an einem Qualifizierungsangebot zur Pflegehilfe teilnehmen bzw. teilnehmen möchten, ist es, Stationen des bisherigen beruflichen Werdeganges aufzuzeigen sowie Einblicke in die soziodemografische Lage und Motive für den Kursbesuch zu gewinnen, die Hintergrundinformationen für die Konzeption des integrierten Angebotes liefern und zur Beschreibung der Zielgruppe beitragen.

2 Rahmenbedingungen

Erhebungsmethode, Materialzugang und Datenumfang: Die hier vorgestellten Einblicke in die Lebensbeschreibungen von Pflegebasispass-Kursteilnehmenden beruhen auf Transkriptionen von acht leitfadengestützten Interviews.³ Die Interviewdauer beträgt im Durchschnitt 30 Minuten. Der Kontakt bzw. die Zusammenstellung der Stichprobe erfolgte über zwei Kooperationspartner (gleichzeitig Kursanbieter) des Projektes INA-Pflege. Die Interviewten erklärten sich bereit, den Interviewern, an die aktuelle Situation des Kursbesuches anknüpfend, ihre (berufliche) Lebensgeschichte zu erzählen. Darüber hinaus beantworteten sie Fragen nach ihren Plänen und Wünschen für die berufliche Zukunft. Des Weiteren gaben sie Auskunft über ihre Erwartungen an den Kursbesuch. Die Interviews fanden acht bis zehn Wochen nach Beginn der Qualifizierung statt.

Modus der Vertextlichung und Interpretation der erhobenen Daten: Für die hier vorgestellten Fallbeispiele erfolgten die hier präsentierte Vertextlichung der Transkriptionen und die inhaltsanalytischen Auswertungen in Form einer zusammenfassenden Beschreibung (Beitrag 3 von Badel und Schüle in diesem Sammelband) zum beruflichen Werdegang der interviewten Person, zu ihren soziodemografischen Da-

¹ www.arbeitsratgeber.com/quereinstieg-0282.html

² Zur Wahrung der Anonymität wurden alle Namen der Interviewten sowie Ortsangaben verändert.

³ Die Konzeption des Leitfadens erfolgte durch die Mitarbeitenden des INA-Projektes. Die Durchführung, Transkription und Inhaltsanalyse (nach Mayring 2010) der Interviews erfolgte durch Studierende der Wirtschaftspädagogik und der Erziehungswissenschaften im Rahmen von Lehrveranstaltungen zu den Themen Lernen und Arbeiten bzw. Diagnostik in pädagogischen Prozessen (Wintersemester 2012/13). Die Zusammenführung und Interpretation der Einzelergebnisse erfolgte durch die Autorin des Textes.

ten, zu ihren Gründen für den Kursbesuch und ihren beruflichen Zukunftswünschen und -vorstellungen. Auf dieser Grundlage und des im Leitfaden formulierten Forschungsinteresses erfolgte anschließend eine freie Interpretation der Daten hinsichtlich der Konsequenzen und Handlungsempfehlungen für die Arbeit im Projekt INA-Pflege.

3 Biografische Wege (und Umwege) in die Pflegehilfe – acht Fallbeispiele

(1) Klaus: *„Ich hab schon viel gemacht in meinem Leben. Wat willstest machen. // Und du muusst die Liebe dafür mitbringen, sag ich mal. Weil dit is en harter Job. Unbedingt.“*

Klaus ist 47 Jahre alt und einer der älteren Kursteilnehmenden. Der gelernte Tiefbauer arbeitete nur kurz in diesem Beruf. Nach einjähriger Arbeitslosigkeit war er kurzzeitig als Trockenbauer tätig, war Hausmeister in einem Kindergarten und arbeitete nebenbei in einem Obdachlosenheim als Pfleger. Nochmals war er vier Jahre arbeitslos. Dann wurde er für drei Jahre als Betreuer in eine Wohngemeinschaft für Demenzkranke vermittelt.

Da ihm diese Tätigkeit sehr gut gefallen hat, er aber nicht nur Betreuer bleiben wollte, entschloss er sich, nach Empfehlung und Vermittlung des Grundsicherungsträgers an der Grundqualifizierung für Pflegehelfer*innen (inkl. Führerschein) teilzunehmen.

Seine Zukunft sieht er momentan in der ambulanten Pflege, da der Bereich aus seiner Sicht Zukunft hat und er die ganzheitliche Betreuung von Menschen sehr schätzt. Für ihn zählt vor allem der menschliche Umgang mit den Pflegebedürftigen. Er ist stark an ihren Geschichten interessiert und hat im pflegerischen Bereich keine Berührungängste.

Seine Erwartungen an den Kurs sind insbesondere eine Wissenserweiterung im Bereich der Krankheiten bzw. Krankheitsbilder sowie der erfolgreiche Abschluss der Führerscheinprüfung.

(2) Sina: *„Wenn Leute Hilfe brauchen, bin ich halt da, und dann mache das. Ich bin auch nicht eine, die sagt, ich hab in einer halben Stunde Feierabend und gehe dann jetzt.“*

Sina ist alleinerziehende Mutter eines Kindes. Sie machte eine Ausbildung als Hauswirtschafterin und war in diesem Beruf mehrere Jahre tätig. Während einer Zeit der Arbeitslosigkeit entstand der Wunsch, in der mobilen Pflege zu arbeiten. Dazu möchte sie den Pflegebasiskurs und den Führerschein machen. Auf das Kursangebot, an welchem sie jetzt teilnimmt, ist sie bei einer eigenen Internetrecherche aufmerksam geworden.

Einen positiven Einfluss auf ihre Entscheidung zur Weiterbildungsmaßnahme hat die Erfahrung als Hauswirtschafterin. Mobile Pflege und Hauswirtschaft lassen sich ihrer Meinung nach sehr gut verknüpfen. Sie orientiert sich dabei auch an der Nachfrage des Arbeitsmarktes. Ihre Stärken sieht sie in den hauswirtschaftlichen Tä-

tigkeiten sowie im Organisieren und der Hilfsbereitschaft für andere Menschen. Für sie ist der Besuch des Kurses auch eine sinnvolle Nutzung der Zeit, bis sie eine Stelle findet.

Für die Zukunft kann sie sich eine Anstellung oder eine Selbstständigkeit im Bereich der mobilen Pflege und Hauswirtschaft vorstellen, doch vorher möchte sie dafür praktische Erfahrungen sammeln, um ihre Chancen im Pflegesektor abzuwägen.

Ihre Erwartungen an den Kurs sind die Vermittlung von praktischen Grundkenntnissen in der Pflege wie Waschen, Umgang und Beschäftigung mit Pflegebedürftigen, die bettlägerig sind, sowie Anatomiekenntnisse. Zurzeit empfindet sie den Kurs als sehr theorielastig. Die Führerscheinprüfung hat sie zum Interviewzeitpunkt bereits bestanden.

(3) Matthias: „Ich möchte einen Verein gründen, der die Versorgungslücke von alten Menschen auf dem Land schließt.“

Der 24-jährige Matthias hat vor Kursbeginn als ausgebildeter Ergotherapeut bereits Erfahrungen im sozialen Berufsfeld. Die Ausbildung war als Vorbereitung auf den Beruf des Delphintherapeuten geplant, in welchem er in fünf Jahren arbeiten möchte. In zehn Jahren möchte er diese Therapieform für Autisten anbieten. Aufgrund seiner Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist er im Moment aber nicht mehr als Ergotherapeut tätig. Für die Arbeit als Pflegehelfer ist er formal überqualifiziert.

Vor Kurzem entschloss er sich zur Gründung eines Vereins zur Versorgung von alten Menschen auf dem Land. Dieser Verein soll bald seine Arbeit aufnehmen. Dafür wurde ihm die Kursteilnahme zur Erreichung des Pflegebasispasses vom Grundversicherungsträger genehmigt; der Führerscheinwerb wird als bessere Vermittlungschance gesehen. Im Vordergrund steht für Matthias die Vereinsgründung, weshalb er nicht als Ergotherapeut oder Pflegehelfer vermittelt werden möchte.

Er beschreibt sich als kommunikationsstark und abgrenzungsfähig. Beides sind Eigenschaften, die seiner Meinung nach wichtig für den Pflegeberuf sind.

Die Kursinhalte überschneiden sich in mehreren Bereichen mit denen der Ergotherapieausbildung. Er erhofft sich jedoch, dass er einen besseren Blick dafür bekommt, was Pflegebedürftige benötigen, und hält die Teilnahme am Kurs für wichtig. Besonders freut er sich auf das Praktikum, da ihm die praktischen Übungen im Kurs noch zu wenig sind.

(4) Angelika: „Das war von Anfang an eine Herzensangelegenheit, die tief mit meiner Familiengeschichte verbunden ist.“

Die gelernte Schneiderin Angelika führt einen Haushalt mit fünf Kindern, weshalb es ihr erschwert war, diesen Beruf lange Zeit auszuüben. Das erste Kind bekam sie mit 16 Jahren. Sie war mehrere Jahre beruflich und privat im Pflegebereich tätig; veranlasst zunächst durch Pflegefälle in der Familie, später aus Interesse am Beruf.

Sie sieht ihre Familiengeschichte als Ursache für den Einstieg in den Pflegebereich. „Ich fand mich im Pflegeberuf wieder und habe mich dazu entschlossen weiterzumachen, die Berufung also auszuüben.“ Sie schreibt das Prinzip Menschlichkeit besonders groß. „Ich bin bei der Pflege mit dem Herzen dabei.“ Auf Empfehlung des Grundsicherungsträgers nimmt sie nun freiwillig am Pflegebasiskurs teil.

Der Kurs selbst soll ihr formal und rechtlich abgesichert die Möglichkeit eröffnen, im Pflegebereich tätig zu werden. Viel Neues zu lernen beabsichtigt sie weniger. Fünf bis sechs Monate erscheinen ihr außerdem viel zu kurz, „um fit für den Beruf zu werden“. Mehr liegt der Fokus auf dem Bestehen des Führerscheins, da dieser ihr bei der Realisierung der Selbstständigkeit für die mobile Pflege weiterhelfen kann. In der Zukunft sieht sie sich in einem Pflegeheim arbeiten und würde einen mobilen Pflegedienst nebenbei anbieten.

(5) Marina: *„Ich hoffe, dass ich später irgendwo arbeiten kann, wo man individuell auf die Menschen eingehen kann.“*

Bis zur Teilnahme am Pflegebasiskurs beschritt Marina verschiedene berufliche und private Wege. Sie wuchs nach eigenen Angaben in einem schlechten Elternhaus auf, geriet „auf die schiefe Bahn“ und nahm Drogen. Sie hat keinen Schulabschluss und keine Ausbildung. Mit 19 Jahren wurde sie Mutter und heiratete. Dann wurde ihr klar, sie müsse sich einen Job suchen. Nach langer Überlegung und einer praktischen Erfahrung als sogenannte Freizeitmanagerin im Altenheim entschloss sie sich für eine Weiterbildung im Pflegebereich.

Ihr großer Wunsch ist es aber, in der Kinder- und Jugendarbeit tätig zu sein. Eine solche Stelle hat sie bisher nur einmal kurzfristig in einer katholischen Behindertenwerkstatt für Kinder bekommen. Dort langfristig zu bleiben war nicht möglich, da sie der Konfession nicht angehört bzw. nicht angehören möchte.

Eine Umschulungsmaßnahme zur Bürokauffrau brach sie nach drei Monaten ab, da sie keine Büroarbeit machen wollte. Der Grundsicherungsträger kürzte die Finanzierung für weitere Umschulungen. Daraufhin hat sie sich für den Pflegebereich entschieden, „da das besser als gar nichts sei“ und ihr diese Form der Qualifizierung finanziert wird.

In die Zukunft blickend sieht sie sich als Pflegedienstleiterin im Heim, um nach eigenen Vorstellungen zu arbeiten und um Dinge ändern zu können, die ihr nicht gefallen. Realistischer sei jedoch, so denkt sie, eine Tätigkeit in der mobilen Pflegehilfe.

(6) Max: *„Ich fühle mich im sozialen Bereich sehr wohl und angekommen.“*

Der 26-jährige Max hat vor dem Kursbesuch sowohl eine betriebliche als auch eine schulische Ausbildung in der Mediengestaltung aus finanziellen Gründen abbrechen müssen.

Auch die seiner Meinung nach negativen Aussichten auf eine Stelle hielten ihn davon ab, sich weiter dafür zu engagieren. So entschied er sich, in Absprache mit

seiner Sachbearbeiterin beim Grundsicherungsträger, Erfahrungen im Mobilitätsdienst für ältere Menschen zu sammeln. Bei dieser Arbeit hat er sich sehr wohl gefühlt.

Das aktuelle Kursangebot besucht er, um in der ambulanten Pflege tätig zu werden und den Führerschein zu machen. Auch wenn der Führerschein nicht seine primäre Motivation für den Kursbesuch war, so geht er nun davon aus, dass dieser seine Berufschancen steigert.

Die Qualifikation möchte er als Grundlage für die Gründung einer eigenen Wohngruppe nutzen, wenngleich der Abschluss laut seiner Auskunft dafür nicht notwendig ist. Max erachtet es jedoch für wichtig, selbst an Pflegebedürftige herantreten zu können und medizinische Maßnahmen durchzuführen. Für ihn zählt v. a. Menschlichkeit bei der Arbeit, da er viele negative Eindrücke von Mitarbeitenden bekommen hat, die in seinen Augen unmenschlich gehandelt haben. Dies möchte er gern anders machen und „auch mal über das Soll hinaus für Pflegebedürftige da sein“.

Max möchte nicht bis zum Rentenalter im Pflegebereich arbeiten, da er die psychische Belastung auf Dauer vermeiden und sich „nicht selbst zerstören“ möchte. Für ihn ist das gute Gefühl, „alles richtig gemacht“ zu haben, von großer Bedeutung.

Im Kurs selbst fühlt er sich im Moment unterfordert und möchte gern praktischer tätig sein. Der EDV-Unterricht ist für ihn zu einfach, was mitunter seine Motivation hemmt, am Unterricht teilzunehmen. Nichtsdestotrotz möchte er den Kurs beenden, um sich weiterzubilden und praktische Erfahrungen zu sammeln, bis er das Examen beginnt.

(7) Simone, *„Die Praxis macht mir kein Problem [...], nur dieser Theoriekram macht mir Kopfzerbrechen.“*

Simone nimmt zurzeit an einer Alphabetisierungsmaßnahme teil. Ihre Motivation dafür ist sowohl privater als auch beruflicher Natur. Zum einen möchte sie für ihre beiden Töchter Lesen und Schreiben lernen, zum anderen benötigt sie diesen Kurs, um eine Pflegebasisqualifizierung machen zu können. Anschließend möchte sie gern im Pflegebereich arbeiten. Simone sieht dem Ende der Alphabetisierungsmaßnahme, in welcher sie sich auch mit Fachbegriffen aus der Pflege beschäftigt, mit Panik entgegen.

Ihr Berufswunsch, Pflegehelferin zu werden, entwickelte sich im Laufe der siebenjährigen Tätigkeit als MAE-Kraft (Mehraufwandsentschädigung) in einem stationären Pflegeheim. Dabei stellte sie fest, dass ihr die Arbeit mit älteren Menschen Freude bereitet. Die Unterstützung Pflegebedürftiger wurde zur Herzensangelegenheit. Die Alphabetisierungsmaßnahme dient ausschließlich als Grundlage zur Durchführung der Pflegebasisqualifizierung. Simone hofft, dass sie die Qualifizierung erfolgreich abschließt und damit eine langfristige Beschäftigung im Pflegebereich findet. Ihrer Hoffnung stehen allerdings auch Bedenken gegenüber. Simone sieht Probleme im Bestehen des theoretischen Teils der Pflegebasisqualifizierung. Probleme bereitet ihr insbesondere das Erlernen der Fachwörter. Gleichzeitig ver-

sucht sie, die Angst zu versagen und das damit einhergehende fehlende Zutrauen in ihre eigenen Fähigkeiten soweit es geht zu verdrängen. Ihr niedriges Selbstwertgefühl führt sie auf ihre traumatischen Kindheitserlebnisse zurück.

(8) Elif: „Und ich habe natürlich meine Großeltern mitgepflegt. Das hat mir gefallen, und ich fand das toll.“

Elif nimmt seit vier Monaten an einer Vollzeitqualifizierung zur Fachassistentin in der Pflege teil. Davor hat sie einen Alphabetisierungskurs besucht.

Ihre Beweggründe für den Besuch des Alphabetisierungskurses waren durch negative Erfahrungen in der Schule und bei Behörden geprägt. Bisher musste sie ihre fehlenden Lese- und Schreibkenntnisse verstecken. Auch der Wunsch nach mehr Selbstständigkeit und ihren Kindern helfen zu können, führte sie dazu, den Alphabetisierungskurs zu besuchen.

Während der Teilnahme an dem Alphabetisierungskurs entwickelte sich der Berufswunsch, im ambulanten Pflegebereich tätig zu werden. Auch Pflegeerfahrungen in der eigenen Familie bestärkten sie darin. Die Unterstützung anderer Menschen bereitet ihr immer Freude.

Im Alphabetisierungskurs konnte sie sich durch spezielle Unterrichtsinhalte (Fachwörter, Gesetze etc.) bereits auf die künftige Pflegehilfequalifizierung vorbereiten.

Insgesamt haben sich viele Aspekte durch die beiden Qualifizierungsangebote in ihrem Leben positiv verändert. So kann Elif jetzt selbstständig schreiben und ihrer Tochter vorlesen. Auch ihre Lerneinstellung hat sich positiv verändert. Das Lernen macht ihr Spaß, und ihr Selbstwertgefühl ist gestiegen.

4 Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für das Projekt INA-Pflege

Die vorliegenden biografischen Porträts bieten individuelle Einsichten in die bisherigen Berufswege von Teilnehmenden von Qualifizierungsangeboten zur Pflegehelfer*in.⁴ Gleichzeitig erfolgt die Beschreibung der Reflexion der Motive und Beweggründe der Teilnehmenden in Bezug auf die aktuelle Qualifizierungsphase. Darüber hinaus findet eine Auseinandersetzung mit kurz-, mittel- und langfristigen beruflichen Zukunftsvorstellungen statt. Die individuelle Aufbereitung anhand von acht Fallbeispielen bietet die Möglichkeit, Einblick in unterschiedlichste Lebens- und Lernwege der Personen zu bekommen, die Qualifizierungsangebote dieser Form wahrnehmen.

4 Die Interviewpartnerin Simone möchte in Zukunft eine Qualifizierung in der Pflegehilfe machen, verfügt aber bereits über berufspraktische Erfahrungen in diesem Feld.

In diesem Zusammenhang lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede ausmachen, die wir für die Arbeit im Projekt INA-Pflege nutzen können und dafür im Folgenden strukturieren möchten.

Gemeinsam ist den Teilnehmenden, dass sie bereits – unabhängig von ihrem Alter – unterschiedliche berufliche Erfahrungen mitbringen. Keine Person hat ihr berufliches Leben (Ausbildung, Umschulung etc.) unmittelbar im Feld der Pflegeberufe begonnen. Die Spannbreite von Trockenbauer bis Schneiderin und Mediengestalter macht dieses Erfahrungsspektrum (in einem Kurs) anschaulich. Alle Befragten erklären, dass ihnen eine spezielle Fürsorge für Menschen wichtig ist. Diese begründet sich aus privaten und/oder beruflichen Erfahrungen. Der gleichzeitige Erwerb des Führerscheins wird von allen Interviewten als erforderlicher Bestandteil für verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt gesehen.

Unterschiede lassen sich in den bisherigen beruflichen Tätigkeiten unmittelbar vor Beginn der Qualifizierung ausmachen. Drei Personen haben den Weg in die Qualifizierung über Mobilitäts- bzw. Betreuungstätigkeiten gefunden. Für sie steht der Erwerb von Hintergrundwissen und einer Form der Legitimation, in diesem Bereich zu arbeiten, im Mittelpunkt. Andere orientieren sich an der aktuell hohen Nachfrage von Pflegehelfenden am Arbeitsmarkt oder verfolgen (sehr) persönliche Gründe, die stark an die Zukunftspläne geknüpft sind. Bei einzelnen Personen ist die Vorstellung von der beruflichen Zukunft mitunter widersprüchlich.

Deutlich wird, dass der Grundsicherungsträger bei mehreren Personen eine entscheidende Rolle für den Zugang zum Berufsfeld spielt. Neben einer kooperierenden Funktion (über die Kursteilnahme wurde *gemeinsam* entschieden bzw. auf Eigeninitiative der Teilnehmer*innen hin gestattet) wird hier im Einzelfall eine Form der Verpflichtung, an welche schlussendlich auch Leistungsempfänge geknüpft sein können, sichtbar.

Bezüglich der *soziodemografischen Angaben* lassen sich bei dieser Stichprobe keine Gemeinsamkeiten identifizieren. Die Altersspanne ist breit gefächert. Männer und Frauen sind gleichermaßen vertreten. Bezüglich eines Migrationshintergrundes können hier keine Angaben gemacht werden; die Herkunftssprache ist von sieben Interviewten Deutsch.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass, obwohl sich die Ergebnisdarstellung mit acht Fallbeispielen nur auf eine geringe Stichprobe stützt, es sich um eine äußerst heterogene Qualifizierungsgruppe handelt. Die Heterogenität bezieht sich dabei primär auf die Parameter Alter und berufliche Vorerfahrung sowie sekundär auf die Parameter Motivation bzw. Zugang zum Kurs und Vorstellung von der beruflichen Zukunft. Die Ergebnisse bieten auf mehreren Ebenen Handlungsansätze für die Arbeit im Projekt INA-Pflege:

1. *Anpassung der Arbeitsdefinition:* Die für das Projekt INA-Pflege realisierte Arbeitsdefinition von *Quereinsteiger*innen* (siehe Abschnitt 1) muss dahin gehend angepasst und erweitert werden, dass dies auch Personen impliziert, die bereits ohne formale Pflegequalifikation in den verschiedenen Helfer*innentätigkeiten des Pflegebereichs gearbeitet haben und die Qualifizierung vor dem Hinter-

grund einer formalen Legitimation besuchen. Des Weiteren muss zwischen Personen, die geringe Qualifizierungen in beruflichen Strukturen aufweisen, und denen, die eine berufliche Ausbildung (auch fachfremd) abgeschlossen haben, differenziert werden.

2. *Entwicklung von bedarfsgerechten Angebotsstrukturen und Lernmaterialien:* Im Projekt INA-Pflege soll ein integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich entwickelt und erprobt werden. In diesem Zusammenhang muss das Ergebnis der Interviews berücksichtigt werden, dass auch Personen das Qualifizierungsangebot wahrnehmen, die bereits im Bereich der Pflegehilfe gearbeitet haben.
 - a) *Einbindung von Vorkenntnissen:* Personen, die bereits als Hilfskräfte in der Pflege tätig waren, verfügen über praktische Erfahrungen und Kenntnisse im Umgang mit Pflegebedürftigen in der ambulanten oder stationären Pflege. Fragen, die hier im Angebotskonzept berücksichtigt werden müssen, sind: Wie lassen sich diese Kenntnisse sinnvoll in Kurskonzepte einbauen? Wie können Lehrkräfte bei einer binnendifferenzierten Vermittlung der Fachinhalte vorgehen? Welche Herausforderungen müssen die Lehrkräfte in diesem Zusammenhang bewältigen?
Mit Blick auf die inhaltliche Ausgestaltung von Lernmaterialien kann das Aktivieren der Vorkenntnisse bzw. die Reflexion des bisherigen beruflichen Handelns (in der Pflege und/oder allgemein) gezielt in verschiedenen Aufgaben mit berücksichtigt werden und so für Einzelne in Form von Wiederholungen bzw. Vertiefungen binnendifferenziert aufbereitet werden.
 - b) *Einbindung von (arbeitsplatzbezogenen) Grundbildungselementen:* In den Fallbeispielen zeigt sich, dass die Personen, die an der Qualifizierung teilnehmen, einen breit gefächerten Bildungs- und Berufsweg beschritten haben. Die Einbindung in institutionelle Lernangebote und/oder berufliche Strukturen liegt bei ihnen mitunter mehrere Jahre zurück. In diesem Zusammenhang muss untersucht werden, welche Grundbildungsanforderungen einzelne Personen (noch) nicht bewältigen können und wie diese durch das INA-Konzept in Qualifizierungsangebote eingegliedert werden können. Neben der Reflexion des „Lernenlernens“ liegt hier der Fokus insbesondere darauf, dass die Grundbildungsanforderungen des Arbeitsfeldes berücksichtigt werden (vgl. Badel & Niederhaus 2009, 2011; auch Stuckatz & Mützlitz 2013).
 - c) *Verknüpfung von Theorie und Praxis:* In den Aussagen der Interviewten finden sich an mehreren Stellen Hinweise darauf, dass durch theoretische Inhalte nur begrenzt Impulse zur Steigerung der Lernmotivation gesetzt werden können. In der Konzeption müssen somit alle Möglichkeiten der sinnvollen arbeitsplatzorientierten Verknüpfung von Theorie und Praxis ausgelotet und erprobt werden.
3. *Rolle von Grundsicherungsträgern:* Die Funktion der Grundsicherungsträger in der Vermittlung von Personen (mit und ohne Grundbildungsschwierigkeiten),

die Pflegebasisqualifizierungen besuchen, kann anhand der Fallbeispiele nicht umfassend beschrieben werden. Sichtbar wird aber, dass sie eine nicht unbedeutende Rolle in der Entscheidung des Teilnehmenden für oder gegen das Berufsfeld spielen, die genauer untersucht werden sollte. Welche Kriterien werden von den Fallmanager*innen zur Vermittlung in Pflegebasiskurse angesetzt? Welche Bedeutung spielt der bisherige berufliche Lebensweg des zu Vermittelnden? Welche Gründe sprechen dafür und welche dagegen, Menschen in die Pflegehilfe zu vermitteln? Welche Bedeutung spielt der Erwerb des Führerscheins in Bezug auf die Vermittlung in den Pflegebereich aus Sicht des Grund-sicherungsträgers?

4. *Weitere Forschungsthemen in Bezug auf die Zielgruppe:* Die durchgeführten Interviews mit Teilnehmenden von Pflegebasisqualifizierungen bieten erste Ergebnisse zu berufsbiografischen Stationen von (gering qualifizierten) Quereinsteigern in das Arbeitsfeld. Vertiefende Analysen im Hinblick auf Bildungsentscheidungs- und Berufswahltheorien können das Forschungsfeld erweitern.

- a) *Zukunft und Verbleib:* Vor dem Hintergrund der breit gefächerten Berufsbiografie einzelner Teilnehmender können weiterführende Studien zum Verbleib nach der Weiterbildung im Pflegebereich aufschlussreich sein. Dies betrifft insbesondere die Frage danach, welche bildungs- und berufsbezogenen Rahmenbedingungen in einer Angebotsstruktur angepasst werden müssen bzw. sollen, um eine langfristige *Anwesenheit* im Berufsfeld zu sichern. Gleichzeitig ist es auch nützlich, die Zukunftsvorstellungen und -wünsche der Teilnehmenden in diese weitere Forschungsarbeit mit einzu-beziehen und vor dem Hintergrund der Lern- und Leistungsmotivation zu reflektieren.
- b) *Umfeld und Individuum:* Welche institutionellen Strukturen und/oder Personen beeinflussen Bildungsentscheidungen von (gering qualifizierten) Quereinsteigern*innen im Pflegebereich? Welche Rolle spielt die Übernahme von familiären Pflegeaufgaben für einen (langfristigen) Verbleib im Berufsfeld? Welche Bedeutung hat die Auseinandersetzung mit dem eigenen Älterwerden in Bezug auf die Berufswahl? Auch die Beantwortung dieser Fragen erweitert das Forschungsfeld und kann zur Konzeption von bedarfsgerechten arbeitsplatzorientierten Qualifizierungsangeboten beitragen.

Mit den hier vorgestellten Biografien wird die Heterogenität der Teilnehmenden von Pflegehilfe-Qualifizierungen in Bezug auf ihre Bildungs- und Berufserfahrungen aufgezeigt. Das Wissen um die Vielfältigkeit der Teilnehmenden muss bei der Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien sowie der Planung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten berücksichtigt werden. Hierfür bedarf es eines – wie in den Projekten INA-Pflege und INA-Pflege 2 realisierten – engen Austauschs zwischen Theorie und Praxis, das heißt zwischen Forschenden, Planenden und Lehrenden.

Gleichzeitig sei mit diesem Beitrag der Wunsch verbunden, Qualifizierungen zukünftig so zu gestalten, dass unter Einbezug aller individuellen Erfahrungen, *sprich der Wege und der Umwege*, ein gleichberechtigtes Miteinanderlernen auf Augenhöhe immer wieder im Mittelpunkt steht.

Literatur

- Badel, S. & Niederhaus, C. (2011). *AlphaZ Evaluation*. 01AB073103 (Schlussbericht). Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.
- Badel, S. & Niederhaus, C. (2009). Sind einfache Tätigkeiten wirklich einfach? Anforderungen an Grundbildung in ausgewählten Branchen. In R. Klein (Hrsg.), *Lesen und schreiben sollten sie schon können. Sichtweisen auf Grundbildung* (S. 148–166). Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung.
- Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (Hrsg.) (2012). *Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. Level-One Studie* (Band 5). Münster: Waxmann.
- Grotlüschen, A. & Riekmann, W. (2011). *leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus*. Hamburg. Zugriff am 23.10.2018. Online verfügbar unter https://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Texte/leo-Presseheft-web.pdf.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11. Auflage). Beltz: Weinheim & Basel.
- Stuckatz, D. & Mützlitz, P. (2013). Geringqualifiziert! Gefordert! Gefördert! Ergebnisse einer Recherche und Bestandsaufnahme: zur aktuellen Situation und zu Entwicklungstendenzen in der Pflege, zu Tätigkeiten von und Anforderungen an Geringqualifizierte(n) in der Pflege sowie zu Projekten der Alphabetisierung und Grundbildung in der Pflege. Anlage zum Sachbericht 2012. In S. Badel et al. (Hrsg.), *Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung in der Pflegehilfe (INA-Pflege)*. FKZ 01AB12013 (Sachbericht 2012) (S. 18–68). Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin.

Über die Autorin

Diana Stuckatz ist Programmbereichsleiterin für Grundbildung an der Volkshochschule Berlin-Pankow. Zuvor arbeitete sie von 2012 bis 2018 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Humboldt-Universität zu Berlin in den Projekten INA-Pflege und INA-Pflege 2 („Integriertes Angebot zur Alphabetisierung und Grundbildung im Pflegebereich“).

Politik? Nicht ohne mich!

Politische Teilhabe als Menschenrecht

THOMAS GILL, ANJA WITZEL

Abstract

Thomas Gill und **Anja Witzel** von der Berliner Landeszentrale für Politische Bildung analysieren in ihrem Beitrag die Auswirkungen von Analphabetismus auf die politische Teilhabe. Dabei schildern sie, wie fehlende Lese- und Schreibkompetenzen zur Entkoppelung ganzer Bevölkerungsgruppen vom politischen Feld führen. Anhand bildungspolitischer Ansätze werden Strategien dargestellt, um diesen Trend zu durchbrechen. Im Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung bedeutet dies, sowohl die Handlungsweisen von Bildungsanbietern demokratisch-teilhabend zu gestalten als auch die Bildungsinhalte und die methodisch-didaktischen Prinzipien auf die Bedarfe der Zielgruppe der (funktionalen) Analphabet*innen auszurichten.

Alpha-Levels und Politik

Analphabetismus ist in Deutschland erst im letzten Jahrzehnt verstärkt ein Thema für die Politik geworden. Diskutiert werden zunehmend die Wechselwirkungen mit den verschiedensten Politikfeldern wie Arbeit und Bildung. Was bisher eher wenig Berücksichtigung findet, sind die Folgen von Analphabetismus für die politische Teilhabe.¹

Was unter Analphabetismus zu verstehen ist, welche Größenordnung Lese- und Schreibschwierigkeiten in Deutschland umfasst und wie sich die unterschiedlichen Grade des Analphabetismus (Alpha-Level) in Deutschland verteilen, wurde durch die leo. – Level-One Studie weitgehend geklärt (Grotlüschen & Riekman 2012). Wird das Verhältnis von Politik und Sprache betrachtet, so müssen neben Personen der Alpha-Level 1 bis 3 auch diejenigen auf dem Alpha Level 4 in den Blick genommen werden. Personen auf diesem Alpha-Level, die laut leo. – Level-One Studie nicht mehr zu den funktionalen Analphabet*innen zählen, haben jedoch Probleme beim Lesen und Verstehen von längeren und abstrakt formulierten Texten. Wenn als Gegenstand von Politik nicht nur politische Institutionen und Prozesse behandelt werden, sondern auch politische Weltanschauungen, Normen und Ideologien, dann

¹ Es ist im Rahmen dieses Artikels leider nicht möglich, Begriffe von Politik und Politischem, repräsentative, direktdemokratische und partizipative Demokratie, politische Teilhabe etc. auszuführen und entlang einer tiefer gehenden Analyse des politischen Feldes Ansatzpunkte für eine politische Grundbildung zu entwickeln. Eine solche politikwissenschaftliche Perspektive auf politische Grundbildung ist in der Fachdiskussion noch weitgehend eine Leerstelle.

werden sprachliche Bereiche wirksam, in denen abstrakte Sachverhalte mit einem philosophischen Kategorieninstrumentarium verhandelt werden und Sprache die konkrete gegenständliche Lebenswirklichkeit übersteigt und auf einer abstrakten Ebene geführt wird.

1 Sozialer Status und Wahlbeteiligung

Die Schere der sozialen Unterschiede bei der politischen Teilhabe ist im letzten Jahrzehnt immer weiter auseinandergegangen. Wahluntersuchungen zeigen einen erheblichen Unterschied zwischen formalen Bildungsabschlüssen und Beschäftigungssituationen einerseits und politischen Engagement andererseits. In repräsentativen Umfragen zeigt die Bertelsmann Stiftung, dass sich hinter der sinkenden Wahlbeteiligung eine zunehmende soziale Spaltung der Wählerschaft verbirgt: In den 10 Prozent der Wahlbezirke, in denen im Durchschnitt nur halb so viele Wähler zur Urne gegangen sind wie im oberen Zehntel, sind dreieinhalbmal so viele Menschen arbeitslos, doppelt so viele verfügen über keinen Schulabschluss, und das durchschnittliche Einkommen ist ein Drittel geringer. Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse wie folgt formulieren: Je prekärer die Lebensverhältnisse, desto weniger Menschen gehen wählen (Bertelsmann Stiftung 2015).

Zugleich ist bekannt, dass andere Formen des politischen Engagements und der Teilhabe noch ungleicher sind als Wahlen, egal ob wir Mitgliedschaften in Parteien und Initiativen, Unterschriftensammlungen, Demonstrationen oder Formen des kritischen Konsums betrachten – bei Letzterem ist dies sogar besonders ausgeprägt (Schäfer & Schoen 2013). Auch Formen der Online-Partizipation weisen die gleiche soziale Spaltung auf (Ritzi & Wagner 2016).

2 Analphabetismus und politische Teilhabe

Quantitativ liegen keine Zahlen bezüglich der Wahlbeteiligung und der sonstigen politischen Teilhabe von Menschen mit gering entwickelter Schriftsprachkompetenz vor. Anke Grotluschen (2016) hat die internationale Vergleichsstudie PIAAC aus dem Jahr 2013 dahin gehend untersucht, welche Hinweise diese zu der Frage der politischen Teilhabe gibt. Im internationalen Vergleich werden erhebliche Unterschiede insbesondere in Bezug auf das Vertrauen in die eigenen Einflussmöglichkeiten gegenüber Politik deutlich:

„Knapp zwei Drittel der Deutschen (65 [Prozent]) auf und unter Kompetenzstufe 1 (der PIAAC-Studie) nehmen an, auf Regierungen keinen Einfluss zu haben. Der Abstand zum Level 4 und darüber (23 Prozent) ist mit über 40 Prozentpunkten erheblich und übertrifft die Abstände aller anderen Länder“ (Grotluschen 2016, S. 12).

Auch bei der Frage des sozialen Engagements sind die Unterschiede sehr deutlich. 81 Prozent der Erwachsenen auf Stufe 1 und darunter engagieren sich nach eigener Aussage nie, bei den Höchstliteralsierten geben dies 52 Prozent an. Grotlischen kommt zu der Einschätzung, dass „die Mechanismen des Selbst- und Fremdausschlusses [...] auch im Bereich der Teilhabe und Teilnahme am lokalen und globalen Gemeinschaftsleben“ greifen (Grotlischen 2016, S. 197).

Im deutschen Diskurs herrschte lange die Einschätzung vor, dass politische Abstinenz – insbesondere auch bei Wahlen – als Ausdruck politischer Zufriedenheit zu werten ist. Inzwischen hat sich die Diskussion dahin gehend verschoben, dass die Frage nach den Legitimationsproblemen des politischen Systems im Fokus steht (Crouch 2008; Mouffe 2014). Eine eher geringe Rolle spielt die Berücksichtigung der menschenrechtlich begründeten Ansprüche auf politische Partizipation. Die Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte hat in einem Grundsatzartikel (Rudolf 2017) deutlich gemacht, wie über die Menschenrechtsentwicklung seit der UN-Kinderrechtskonvention von 1989 bis hin zur UN-Behindertenrechtskonvention von 2009 (politische) Teilhabe mehr und mehr die Anerkennung als Menschenrecht erfahren hat. Sie kommt dabei zu der abschließenden Einschätzung, dass

„der menschenrechtliche Anspruch auf Teilhabe [...] auch umfassende Pflichten des Staates [begründet]: Der Staat darf Teilhabe nicht selbst beeinträchtigen oder verhindern (Achtungspflicht), er muss vor Teilhabebeeinträchtigungen durch Privatpersonen schützen (Schutzpflicht) und er muss einen Rahmen schaffen, in dem Teilhabe tatsächlich möglich wird (Gewährleistungspflicht). Zu Letzterem gehört beispielsweise, Partizipation als Bildungsziel zu verankern und in der Schule die Rahmenbedingungen für gelingende Teilhabe zu schaffen“ (Rudolf 2017, S. 38).

Dies gilt für die politische Teilhabe wie für das lebenslange Lernen und die politische Bildung gleichermaßen. Um das Menschenrecht zu gewährleisten, ist der Staat zur Sensibilisierung staatlicher Repräsentanten und der Öffentlichkeit verpflichtet, z. B. durch Aufklärungskampagnen, Bildungs- und Qualifizierungsangebote, ebenso wie zum Ergreifen positiver Maßnahmen („affirmative action“), die Angehörige benachteiligter Gruppen bevorzugen (Abbau von ungleicher Machtverteilung und Privilegien) (Rudolf 2017). Was wir trotz aller bestehenden Rechtsansprüche stattdessen feststellen können, ist die Entkopplung ganzer Gruppen der Bevölkerung vom politischen System. Ein Teufelskreis, der nur schwer zu durchbrechen ist.

Analphabetismus ist eng mit diesen Prozessen der Distanzierung und Entkopplung von politischem Engagement und Teilhabe verbunden und verstärkt diese. Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben erschweren die Artikulation eigener Anliegen und Interessen. Diese finden dann keine oder kaum Berücksichtigung in der politischen Arena. Und gerade aufgrund der fehlenden Berücksichtigung ihrer Interessen empfinden sich Menschen mit geringer Schriftsprachkompetenz entkoppelt und sind es auch real.

Die diversen Studien zum Zusammenhang von Literalität und politischer Teilhabe, wie sie Helmut Bremer im Anschluss an Bourdieus Habitus-Theorem durch-

geführt hat (Bremer & Pape 2017; Bremer 2012; Bremer 2008), lassen Stufen der Entkoppelung sichtbar werden:

1. *„Meine Sorgen werden nicht wahrgenommen.“ (Unsichtbarkeit)*

Menschen in prekären Lebenslagen nehmen ihre Alltagssorgen oft selbst nicht als politische Interessen wahr. Aber auch Politik und Öffentlichkeit ignorieren diese, da sie meist nicht in einer Art und Weise vorgetragen werden, wie es den etablierten Formen des Sprechens über Politik entspricht. Dies führt zur nächsten Stufe:

2. *„Ich bin nicht berechtigt, politisch aktiv zu werden.“ (Legitimität)*

Helmut Bremer weist insbesondere darauf hin, dass das politische Feld als sozialer Mikrokosmos verstanden werden kann, in dem Experten den Diskurs führen und sich selbst dazu legitimiert fühlen (Bremer 2012). Politische Laien dagegen empfinden sich selbst nicht als berechtigt. Im Gegenteil, sie unternehmen meist noch nicht einmal den Versuch, ihre Anliegen im Feld des Politischen vorzutragen, und kommen so dem ohnehin erwarteten Fremdausschluss durch präventiven Selbstabschluss zuvor.

3. *„Politik findet auch ohne mich statt.“ (Selbstausschluss als präventiver Fremdausschluss)*

Dies führt in der Konsequenz zur völligen Abkopplung aus dem Feld des Politischen:

4. *„Politik hat nichts mit mir zu tun.“ (Abkopplung)*

Um das Ausmaß des Problems für eine politische Grundbildung zu erfassen, müssen wir diese Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen – die Stufen der Entkoppelung – als „Lernprozess“ begreifen. Dieser hat zur Konsequenz, dass es nicht ausreicht, Möglichkeiten der Teilhabe anzubieten. Wer „gelernt“ hat, dass er nicht gemeint ist, sobald es um Politik geht, wird sich von einer Einladung zur Teilhabe nicht angesprochen fühlen – selbst wenn sie „ausnahmsweise“ ernst gemeint sein sollte. Wenn Menschen, die solche Entkopplungsprozesse durchlaufen haben, unterstützt und ermutigt werden sollen, sich mit ihren Interessen an der Demokratie zu beteiligen, dann müssen die Angebote auch Strategien zum „Verlernen“ der Unwirksamkeit umfassen. Selbstwirksamkeitserfahrung im Bereich des Politischen zu organisieren und zu begleiten könnte hierzu ein erster Ansatz sein. Dazu ist es aber notwendig, dass sich die politische Bildung selbst entsprechend weiterentwickelt.

Angebote der politischen Bildung kommen im Alltag von „Politikfernen“ in aller Regel nicht vor, oder sie haben zu den dort verhandelten Inhalten, Formen und Formaten und vor allem zu dem dort üblichen sprachlichen Habitus nur wenige Berührungspunkte. Letztendlich wird politische Bildung als Teil des politischen Bereichs wahrgenommen.

Neue Ansätze einer politischen Bildung, die an dem menschenrechtlichen Konzept der Inklusion ansetzen (Gill 2017), bieten die Chance, einen grundlegenden

Paradigmenwechsel einzuleiten. Nicht mehr vermeintlich individuelle Defizite oder vermeintlich zu komplexe Sachverhalte werden als Problem in den Blick genommen, sondern gesellschaftlich verursachte Barrieren, die die volle wirksame gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Der Abbau dieser Barrieren wird so zum zentralen Auftrag einer politischen Grundbildung.

Der Paradigmenwechsel umfasst das gesamte Selbstverständnis der Profession: Statt Menschen an einer von Expert*innen festgelegten Norm zu messen, wird die Anerkennung menschlicher Vielfalt zur Norm. Die Orientierung an den Ressourcen der Subjekte ist der Ausgangspunkt der pädagogischen Prozesse. Der Anspruch der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung als Voraussetzung für Achtsamkeit und Anerkennung der Würde und der Rechte der anderen verweist auf die eigentliche Herausforderung. Strukturen, Prozesse und Haltungen der Akteure von Politik und politische Bildung müssen sich so verändern, dass alle erreicht und angesprochen werden. Dafür die Voraussetzungen zu schaffen wird zum gemeinsamen Lerninteresse aller Beteiligten.

Bremer & Pape resümieren, dass je nach Lebenswelt unterschiedliche Literalitäten funktional sind. Sie unterscheiden die Sprachstile von Ober-, Mittel und Unterschicht. Dabei stellen sie fest, dass prekäre, unkalkulierbare Lebensumstände spontane und flexible Verständigungsformen durchaus plausibel machen (Bremer & Pape 2017). Dass Menschen, die unterschiedliche Lebensrealitäten erfahren, unterschiedliche Sprachstile entwickeln, die jeweils zu dieser Lebensrealität passen, stellt an sich noch nicht unbedingt ein Problem dar. Problematisch ist die Hierarchisierung, die die verschiedenen Literalitäten erfahren. Artikulationsformen von Politik und in weiten Teilen von politischer Bildung orientieren sich an den hochkulturellen Mustern der Oberschicht, deren Zweck die soziale und kulturelle Abgrenzung ist. Ziel politischer Grundbildung sollte dementsprechend nicht die Übernahme dieser – für die Lebenswelt von Menschen aus unteren Schichten dysfunktionalen – Kommunikationsmuster sein. Vielmehr müssen neue gemeinsame kommunikative Strategien entwickelt werden, die es allen Bevölkerungsschichten ermöglichen, den eigenen politischen Interessen Geltung zu verschaffen.

3 Was bedeutet dies für eine politische Bildung in der arbeitsplatzorientierten Grundbildung?

Gerade in der Grundbildung sollte sich der Auftrag politischer Bildung nicht auf das beschränken, was im engen Sinn politisch erscheint, wie etwa das Kennenlernen politischer Institutionen. Vielmehr gilt es im Sinne von Empowerment, einen Lernprozess zu unterstützen, der

- den Lernenden ein grundlegendes Gefühl der gleichberechtigten Zugehörigkeit zur Gesellschaft vermittelt,
- die Lernenden dabei unterstützt, ihre persönlichen Lebenslagen in einem politischen und gesellschaftlichen Kontext wahrzunehmen,

- die Lernenden dabei begleitet, als politisches Subjekt eigene Interessen zu artikulieren, im eigenen Interesse zu agieren und dabei Selbstwirksamkeit zu erfahren,
- die Lernenden zur demokratischen Teilhabe und zum gesellschaftlichen Engagement ermutigt und befähigt,
- demokratische Kommunikation und den Umgang mit unterschiedlichen Positionen einübt (Groß & Wallentin 2017).

In der Praxis sollten dafür drei Ebenen betrachtet werden: erstens die Haltungen, Strukturen und Praktiken des Bildungsanbieters und seiner Mitarbeiter*innen, zweitens die Bildungsinhalte selbst und drittens ihre methodisch-didaktische Aufbereitung.

3.1 Der Bildungsanbieter

Bildungsanbieter sollten die eigene Praxis kritisch hinterfragen. Alle Handlungsfelder – von der Ausschreibung über die Beratung bis hin zur Kommunikation im Kurs selbst, aber auch im Lehrer*innenzimmer – können entweder „demokratisch-teilhabend“ oder „direktiv-ausschließend“ gestaltet sein. Oftmals geschehen die Ausschlüsse unbewusst, es handelt sich schlicht um Unachtsamkeiten und „blinde Flecken“. Ein bewusster Umgang mit diesen ermöglicht allen Beteiligten (also gerade auch den Mitarbeiter*innen) immer wieder neue Lernerfahrungen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation ist ein Entwicklungsprozess, der bestenfalls als stetiger, partizipativer Zyklus von Zielsetzung – Realisierung – Überprüfung – Zielsetzung organisiert werden kann. Dabei geht es um ähnliche Fragen, wie sie auch im Zusammenhang mit Inklusion diskutiert werden (Booth & Ainscow 2017). Folgende Fragen können beispielsweise gestellt werden:

- Erleben die Lehrenden und die Lernenden tagtäglich eine demokratische, gleichberechtigte Kultur des Umgangs miteinander?
- Findet eine anerkennende und wertschätzende Kommunikation statt?
- Wie gut kennen die Lehrenden die Lebensrealitäten und Möglichkeiten der Teilnehmenden? Welche Wege gibt es, diese besser kennenzulernen?
- Wird in den Lerngruppen von Beginn an darauf geachtet, dass jede/r sich zugehörig und gut aufgehoben fühlt?
- Werden den Lernenden positive Erfahrungen ihrer eigenen Wirksamkeit ermöglicht?
- Werden die Lernenden darin unterstützt, für ihre eigenen Belange einzutreten?
- Werden Entscheidungen, die für die Lernenden relevant sind, von ihnen gemeinsam als Gruppe bzw. mit ihnen gemeinsam getroffen?
- Kennen die Lehrenden dafür geeignete Beteiligungsinstrumente (Abstimmungsverfahren, Meinungsbildungs- und Diskussionsverfahren, Klassenrat, Interessenvertretung ...) und können sie diese anleiten?
- Sind diese Instrumente so geartet, dass alle teilhaben können – unabhängig von ihren sprachlichen bzw. kognitiven Möglichkeiten?

- Verstehen sich die Lehrenden als „Lernermöglicher*innen“, die in den Lernenden Expert*innen in eigener Sache sehen und sie in ihrer jeweiligen Lernerfahrung begleiten?
- Welche Fortbildungen werden benötigt? Wie können sie ermöglicht werden?
- Ist der Bildungsanbieter offen für die Expertise anderer Einrichtungen und nutzt diese für seine Entwicklung?

3.2 Die Bildungsinhalte

Was die eigentlichen Bildungsinhalte angeht, sind Elemente politischer Bildung in der arbeitsplatzorientierten Grundbildung in vielen Variationen denkbar. Einerseits geht es hier um Wissensvermittlung und Urteilsfähigkeit. Diese sind nie abstrakt, sondern immer im Zusammenhang mit der Lebenswelt der Teilnehmenden zu klären. Denkbar sind etwa folgende „Wissensthemen“:

- Kennenlernen politischer und zivilgesellschaftlicher Institutionen, Parteien oder Personen – am besten durch einen Besuch vor Ort,
- Analyse politischer Debatten, Entscheidungen oder Gesetze, die den Alltag der Lernenden konkret betreffen – „vopolitisches“ Wissen wird politisch eingeordnet und ein Verständnis für politische Verfahren gefördert,
- Hinterfragen, weshalb bestimmten Personen, Gruppen, Parteien etc. unterschiedliche Positionen vertreten, um daran anschließend eigene Interessen zu klären,
- Kennenlernen grundlegender Rechte, etwa Verbraucherschutzrechte, Arbeitnehmerrechte, soziale Rechte, Menschenrechte,
- Kernbegriffe aus den aktuellen Nachrichten, die die Lernenden interessieren und betreffen,
- Thematisierung von verbreiteten Stereotypen („Die Flüchtlinge ...“, „Die Politiker ...“, „Die Frauen ...“) und damit einhergehende Bearbeitung von Diskriminierung – sowohl eigene Diskriminierungserfahrungen als auch diskriminierende Haltungen und Handlungen,
- Wissen über die Produktion und Funktionsweise von Medien, insbesondere „sozialer Medien“, Reflexion des eigenen Umgangs damit.

Andererseits zielt politische Bildung immer auch auf die Handlungsfähigkeit der Lernenden ab. Der geschützte Rahmen der Lerngruppe ermöglicht das Einüben von bisher nicht erprobten Handlungsweisen. Der Übergang vom sozialen Lernen zum politischen Lernen ist dabei fließend. Politisches Lernen findet insbesondere dann statt, wenn es politisiert, also mit gemeinschaftlichen Institutionen, Verfahren oder Normen verknüpft wird. Konkrete Lernziele im Bereich Handlungsfähigkeit können etwa sein:

- Die Lernenden können sich eine eigene Meinung bilden und diese gegenüber anderen vertreten,
- sie kommunizieren konstruktiv, respektvoll und empathisch mit Kolleg*innen und Klient*innen – auch wenn diese andere Meinungen vertreten,

- sie kennen Wege der eigenen Interessenvertretung, Gremien, Beschwerdeverfahren im Fall von Diskriminierung u. Ä. und wissen, wie sie diese nutzen können,
- sie können sich – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – auf Nachrichtenportalen informieren (ggf. in leichter Sprache) und sich reflektiert und verantwortungsbewusst in den für sie relevanten sozialen Medien bewegen,
- sie kennen Personen („role models“), die Bildungs- und Alltagsherausforderungen in positiver Weise bewältigt haben, oder auch Personen aus ihrem Milieu, die sich politisch engagieren,
- sie kennen Wege politischer Teilhabe wie beispielsweise wählen, demonstrieren, Gleichgesinnte finden, einem Verein beitreten.

3.3 Methodisch-didaktische Prinzipien

Die Didaktik als Wissenschaft vom „lernwirksamen Lehren“ ist – vielleicht noch mehr als die Inhalte – ein Schlüssel zum politischen Lernen in der Grundbildung. Teilnehmende in der Grundbildung verfügen zum Teil über jahrelange Erfahrung (oder Erleidung) von ausschließenden, abwertenden, nicht bestärkenden Lernsettings (s. o.). Diese Erfahrungen können nur durchbrochen werden, indem die Kurse bewusst und sorgfältig auf die Realitäten und Möglichkeiten der Teilnehmenden abgestimmt werden. Folgende didaktische Prinzipien, die in der politischen Bildung Anwendung finden, sind für die Grundbildung besonders wichtig:

- **Teilnehmendenorientierung:** Die Lehrenden richten den Lerninhalt an den Interessen, Erfahrungen und Lebenswelten der Lernenden aus. Nur das, was für die Lernenden in ihrem eigenen Leben und Alltag relevant ist, wird aufmerksam erlernt.
- **Orientierung an den Möglichkeiten der Teilnehmenden:** Die Lehrenden nehmen auch kleine Lernerfolge wahr, wie etwa, dass jemand eine eigene Meinung vor der Gruppe vertritt, und überfordern die Lernenden nicht mit ihren eigenen Maßstäben.
- **Empowerment:** Die Lernenden werden als politische Subjekte angesprochen und in der eigenständigen Wahrnehmung ihrer Rechte bestärkt (nicht paternalistisch „betreut“).
- **Exemplarisches Lernen:** Die Lerninhalte werden so konkret wie möglich aufbereitet („Wie gehe ich wählen?“) und nicht abstrakt gehalten („Das politische System“).
- **Problemorientierung:** Demokratie ist keine „heile Welt“, sondern im Gegenteil eine Kultur des friedlichen Lösens von Konflikten und Herausforderungen. In diesem Sinne können Konflikte in der Lerngruppe als Lernanlass genutzt werden.
- **Kontroversität:** Der wertschätzende und konstruktive Umgang mit unterschiedlichen Meinungen ist ein Kernelement der Demokratie. Kontroversen sachlich auszutragen und auszuhalten (und sie von „persönlichen Angriffen“ zu unterscheiden) ist ein stetiger Auftrag politischer Grundbildung.

Auf diese Weise kann die berufliche Bildung Menschen nicht nur für die Teilhabe am Arbeitsleben befähigen, sondern sie auch dabei unterstützen, ihre politischen Teilhabemöglichkeiten kennen- und nutzen zu lernen. Bildungsträger, die sich die Achtung, den Schutz und die Gewährleistung von Partizipationsmöglichkeiten zum Ziel setzen, werden zu wichtigen Akteuren bei der Verwirklichung des Menschenrechts auf politische Teilhabe.

Literatur

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2015). *Prekäre Wahlen – Bremen. Milieus und soziale Selektivität der Wahlbeteiligung bei der Bremischen Bürgerschaft 2015*. Zugriff am 22.05.2018. Online verfügbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin//files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_ZD_Preakere-Wahlen-Bremen_2015.pdf.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2017). *Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung*. Weinheim & Basel: Beltz Verlag.
- Bremer, H. & Pape, N. (2017). Literalität und Partizipation als milieuspezifische soziale Praxis. In B. Menke & W. Rieckmann (Hrsg.), *Politische Grundbildung. Inhalte – Zielgruppen – Herausforderungen* (S. 56–73). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Bremer, H. (2012). „Bildungsferne“ und politische Bildung. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch das politische Feld. In B. Widmaier & F. Nonnenmacher (Hrsg.), *Unter erschwerten Bedingungen. Politische Bildung mit bildungsfernen Zielgruppen*. Schwalbach: Wochenschau Wissenschaft, 27–41.
- Bremer, H. (2008). Das „politische Spiel“ zwischen Selbstausschließung und Fremdausschließung. *Außerschulische Bildung* 3, 266–272.
- Crouch, C. (2008). *Postdemokratie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gill, T. (2017). Inklusion als Menschenrecht und deren Bedeutung für die politische Bildung. In S. Achour & T. Gill (Hrsg.), *Was politische Bildung alles sein kann. Einführung in die politische Bildung* (S. 34–45). Schwalbach: Wochenschau Studium.
- Groß, A. & Wallentin, A. (2017). *Politische Bildung in der Grundbildung. Eine Materialsammlung für die Praxis*. Berliner Landeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Berlin.
- Grotluschen, A. (2016). Politische Grundbildung – Theoretische und empirische Annäherungen. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 2, 183–203. Zugriff am 11.10.2018. Online verfügbar unter <https://www.die-bonn.de/zfw/22016/grotlueschen-02.pdf>.
- Grotluschen, A. & Rieckmann, W. (2012). *Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Alphabetisierung und Grundbildung* (10). Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V. (Hrsg.). Münster, New York & München: Waxmann.
- Mouffe, C. (2014). *Agonistik. Die Welt politisch denken*. Berlin: Suhrkamp.
- Ritzi, C. & Wagner, A. (2016). Symbolische Beteiligung oder „echte“ Partizipation? Eine repräsentative Untersuchung der politischen Beteiligung junger Erwachsener in Deutschland „online“ und „offline“. *Zeitschrift für Parlamentsfragen* 2, 269–290.

- Rudolf, B. (2017). Teilhabe als Menschenrecht – eine grundlegende Betrachtung. In E. Diehl (Hrsg.), *Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation* (S. 13–42). Bonn: Zarbock.
- Schäfer, A. & Schoen, H. (2013). Mehr Demokratie, aber nur für wenige? Der Zielkonflikt zwischen mehr Beteiligung und politischer Gleichheit. *Leviathan* 41 (1), 94–120.
- UN-Behindertenrechtskonvention (Hrsg.). *Schattenübersetzung*. Zugriff am 22.05.2018. Online verfügbar unter <https://www.behindertenrechtskonvention.info/schattenubersetzung-3678/>.

Über die Autor*innen

Thomas Gill ist seit 2014 Leiter der Berliner Landeszentrale für politische Bildung. Er blickt auf eine langjährige Erfahrung in der politischen Bildungsarbeit zurück.

Anja Witzel ist studierte Politikwissenschaftlerin sowie Absolventin der Studiengänge Geschichte und Slawistik an der Humboldt-Universität zu Berlin. Nach langjähriger pädagogischer Tätigkeit arbeitet sie aktuell als Referentin für politische Bildung in der Berliner Landeszentrale.

Das Lehrgangskonzept „Basisbildung Altenpflegehilfe – Neue Wege in die Pflege“

➤ wbv.de/altenpflegehilfe

Das Unterrichtsmaterial Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege ist für Lehrende und Bildungsanbieter:innen gedacht, die Menschen mit Nachholbedarfen im Lesen und Schreiben im Bereich der Pflegehilfe qualifizieren wollen. Es ist auch für andere Basisqualifizierungen in der Altenpflegehilfe geeignet.

Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten erhalten während der Qualifizierungsphase die Möglichkeit, ihre Kompetenzen im Umgang mit pflegebedürftigen Menschen einzusetzen und auszubilden.

Parallel können sie ihre Schriftsprachbarrieren in einem Themenbereich verbessern, der sie betrifft und motiviert. Lerninhalte können direkt angewendet werden.

Der Pflegekurs besteht aus 20 Modulen für zwei Kurse, die auf eine Dauer von 4 und 8 Monaten angelegt sind.

Das Material orientiert sich inhaltlich an den Aufgaben einer Pflegehilfskraft in deutlicher Abgrenzung zu den Aufgaben einer Pflegefachkraft.

Lehrgangskonzept

- **Handbuch für Lehrende**
- **Digitaler Foliensatz**
- **Ergänzende, frei zugängliche Arbeitsblätter**
- **Kursbuch für Teilnehmende**

Im Handbuch für Lehrende und im Kursbuch für Teilnehmende sind die Inhalte der 4-monatigen und der 8-monatigen KOMPASS²-Qualifizierung enthalten.

- 20 Module
- Zuordnung zu den Maßnahmen ist farblich markiert
- Wiederholungsfragen und Arbeitsblätter zum Themenfeld
- Zielgruppengerechte Verwendung von großer Schrift und einfach verständlicher Sprache
- Veranschaulichung durch Abbildungen

Der digitale Foliensatz enthält die im Kursbuch abgedruckten Folien für die Verwendung im Unterricht.

Ergänzende Arbeitsblätter für Grundbildung und Pflegefachtheorie sind frei zugänglich. Weiteres Unterrichtsmaterial in Form von Lernspielen steht ebenfalls zum Download bereit.

Kursmaterial zur Basisbildung in der Altenpflegehilfe

➤ wbv.de/altenpflegehilfe



VHS Göttingen Osterode gGmbH (Hg.)

Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege

Handbuch für Lehrende

Das Handbuch enthält Materialien und methodisch-didaktische Hinweise. Es unterstützt Lehrende bei der Gestaltung des Unterrichts. Zu jedem Modul gibt es einen Leitfaden mit Bausteinen, Lernzielen sowie die die Lösungen zu den Aufgaben im Kursbuch.

2018, 198 S., 49,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-5944-0

Als E-Book bei wbv.de



VHS Göttingen Osterode gGmbH (Hg.)

Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege

Kursbuch für Teilnehmende

Das Kursbuch ist in weitgehend einfacher, verständlicher Sprache geschrieben. Zu jedem Modul gibt es Arbeitsblätter und Wiederholungsfragen, die sich an den alltäglichen Aufgaben einer Pflegehilfskraft orientieren.

2018, 264 S., 32,90 € (D)

ISBN 978-3-7639-5943-3

In Deutschland waren im Jahr 2015 nach dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) 2,9 Millionen Menschen pflegebedürftig. Bis zum Jahr 2050 wird sich diese Zahl nahezu verdoppeln. Schon jetzt steht nicht ausreichend qualifiziertes Personal für die Pflege zur Verfügung, der Bedarf wird auch in Zukunft weiter ansteigen.

Wie kann die Vermittlung von Grundbildung dazu beitragen, den Fachkräftemangel in der Pflege zu reduzieren? Da über die Hälfte der in der Pflege Beschäftigten über keinen oder über einen fachfremden Berufsabschluss verfügen, sind vor allem für diese Zielgruppen passgenaue Weiterbildungsangebote zu realisieren.

Die Autorinnen und Autoren des Sammelbandes stellen in ihren Beiträgen interdisziplinäre Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus bundesweiten Projekten vor. Die Beiträge gliedern sich in drei Abschnitte: zum aktuellen Stand der Pflegehilfe, zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung in der Pflegehilfe und zur Teilhabe an der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt. Es wird über Konzepte, Praxisbeispiele und Bildungsformate von Grundbildungsformaten in der Pflegehilfe berichtet.

